

Βελτίωση της ελκυστικότητας των θέσεων εργασίας στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών στην Ευρώπη: πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων



ΣΕΠΤΕΜΒΡΗΣ 2022

Συντάκτες:

Joëlle GARELLO

Théo BEZERRA

Sébastien RIQUELME

> Elisfa (France)



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Η παρούσα έκθεση εκπονήθηκε στο πλαίσιο του έργου FORESEE (VS/2021/0054). Οι απόψεις που εκφράζονται σε αυτό το έγγραφο αντικατοπτρίζουν μόνο την άποψη των συγγραφέων. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν ευθύνεται για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχει.

Πίνακα περιεχομένων

Εισαγωγή.....	5
Μεθοδολογία.....	7

Οι προκλήσεις της ελκυστικότητας των κοινωνικών επαγγελμάτων στην Ευρώπη.....	9
--	----------

1 Οι γεωγραφικοί και καθεστωτικοί ανταγωνισμοί για την ελκυστικότητα των κοινωνικών επαγγελμάτων στην Ευρώπη.....	10
a. Οι ανταγωνισμοί μεταξύ κρατών στην πρόσληψη επαγγελματιών του τομέα κοινωνικών υπηρεσιών.....	10
b. Οι ανταγωνισμοί ανάμεσα στις περιφέρειες των ομοσπονδιακών χωρών.....	11
c. Οι ανταγωνισμοί ανάμεσα σε υπουργεία και υποτομείς.....	12
d. Οι ανταγωνισμοί ανάμεσα στις αγροτικές και στις αστικές περιοχές.....	12
e. Ο ανταγωνισμός ανάμεσα στα καθεστώτα των οργανώσεων.....	13
2 Μια απαξιωμένη εικόνα των κοινωνικών υπηρεσιών στην Ευρώπη.....	15
a. Οι κοινωνικές υπηρεσίες: μια απαξιωμένη εικόνα σχετικά με τους μισθούς και τις συνθήκες εργασίας.....	15
b. Επαγγέλματα που κυριαρχούνται από γυναίκες και χαίρουν χαμηλής εκτίμησης κοινωνικά.....	16
c. Μια κακή εικόνα που συντηρείται από τα μέσα ενημέρωσης και τους οργανισμούς απασχόλησης.....	16
d. Μια ενισχυμένη μη ελκυστικότητα στους νέους.....	17
e. Μια κακή εικόνα ενισχυμένη από την υγειονομική κρίση.....	17
3 Η κατάρτιση και οι επαγγελματικές προοπτικές.....	18
a. Η αρχική κατάρτιση.....	18
b. Η συνεχής κατάρτιση.....	18
c. Επαγγελματικές προοπτικές που δύσκολα μπορούν να προβλεφθούν.....	19
4 Σχετικά με τις συνθήκες εργασίας.....	20
a. Η υγεία των επαγγελματιών.....	20
b. Σπαστά και άτυπα ωράρια και βραχυπρόθεσμες συμβάσεις.....	22
c. Μεγάλες επαγγελματικές ανισότητες μεταξύ γυναικών/αντρών στις κοινωνικές υπηρεσίες.....	23
d. Μεγάλες ευθύνες.....	24
5 Η αναγνώριση.....	25
a. Για τις οργανώσεις που είναι επικεφαλής δικτύου, η αναγνώριση σε θεσμικό επίπεδο.....	25
b. Για τις λειτουργικές δομές, η αναγνώριση της υπεραξίας των κοινωνικών υπηρεσιών.....	25
c. Για τους εργαζόμενους.....	25

Οι πρακτικές περί ελκυστικότητας που ακολούθησαν οι κοινωνικοί εταίροι στην Ευρώπη..... 27

1 Ανταγωνισμός.....	28
a. Δράσεις που υλοποιήθηκαν για την άμβλυση του ανταγωνισμού μεταξύ των κρατών.....	28
b. Δράσεις που υλοποιήθηκαν για την άμβλυση του ανταγωνισμού μεταξύ περιφερειών.....	29
c. Δράσεις που υλοποιήθηκαν για την άμβλυση του ανταγωνισμού μεταξύ υπουργείων.....	29
d. Δράσεις που υλοποιήθηκαν για τον περιορισμό του ανταγωνισμού μεταξύ υποτομέων.....	30
e. Δράσεις που υλοποιήθηκαν για τον περιορισμό του ανταγωνισμού μεταξύ καθεστώτων.....	31
f. Οι μεταναστεύσεις.....	32
2 Εικόνα και επικοινωνία.....	34
a. Η προώθηση του κοινωνικού τομέα.....	34
b. Η δημιουργία ενός εμπορικού σήματος εργοδότη.....	36
3 Το ζήτημα της κατάρτισης και των επαγγελματικών προοπτικών.....	37
a. Πριν από την πρόσληψη.....	37
b. Κατά τη διάρκεια της αρχικής κατάρτισης, κατά την άφιξη του νεοπροσληφθέντος εργαζομένου.....	38
c. Η διά βίου κατάρτιση, ένα επαγγελματικό και ανθρώπινο ταξίδι.....	39
Το ζήτημα των χρηματοδοτήσεων για δαπανηρά προγράμματα κατάρτισης.....	40
4 Ποιότητα της ζωής στην εργασία.....	42
a. Οι δράσεις που υλοποιήθηκαν σχετικά με την υγεία.....	42
b. Ευελιξία ωραρίων.....	45
c. Διαχείριση της ηλικίας.....	46
d. Ενίσχυση της επαγγελματικής ισότητας.....	46
e. Ευθύνες και αυτονομία.....	46
f. Μέτρηση του χρόνου εργασίας.....	47
g. Ένταξη.....	47
5 Η αναγνώριση.....	48
A. Εντός της επιχείρησης.....	48
a. Η αναγνώριση μέσω της διοίκησης ανθρώπινων πόρων.....	48
b. Ανάπτυξη του νοήματος που αποδίδεται στην εργασία.....	49
c. Η αίσθηση ότι σε καταλαβαίνουν και ότι έχεις τον έλεγχο της ζωής σου.....	49
d. Η συμμετοχή στη διακυβέρνηση, στη λήψη αποφάσεων ή στην οργάνωση της δομής.....	50
e. Μια μέρα έκφρασης ευγνωμοσύνης ή/και δεσίματος της ομάδας.....	50
f. Ανάθεση ειδικών καθηκόντων στους εργαζομένους, σύμβουλος υγείας, επόπτης ή μεσολαβητής γνώσεων.....	50
g. Κάνουμε ένα βήμα στο πλάι και βγαίνουμε από την καθημερινότητα μέσω της συμμετοχής σε ευρωπαϊκά ή άλλα προγράμματα.....	51
h. Η σημασία του «εμείς», μείωση της απομόνωσης.....	51
i. Η χρησιμότητα της εργασίας για τους άλλους.... Και τον εαυτό μας!.....	51
j. Η αναγνώριση της εργασίας που επιτυγχάνουν οι κοινωνικές υπηρεσίες της Ευρώπης.....	52
B. Η αναγνώριση σε εθνικό επίπεδο.....	52
C. Τέλος, σε ευρωπαϊκό επίπεδο.....	53

Εισαγωγή

FORESEE, the right name for the right thing...

Δεν είναι εύκολο να είναι κανείς εργοδότης σε μια κοινωνική υπηρεσία: είναι δύσκολο να ληφθούν χρηματοδοτήσεις, οι ευθύνες είναι μεγάλες, η κοινωνική χρησιμότητα του τομέα δεν αναγνωρίζεται πάντα ανάλογα με την αξία του, η πρόσληψη επαγγελματιών μπορεί να αποδειχτεί σύνθετη, για πολλούς λόγους που θα αναπτύξουμε σε αυτή την έκθεση.

Δεν είναι καθόλου εύκολο να είναι κανείς εργαζόμενος σε μια κοινωνική υπηρεσία: οι μισθοί είναι χαμηλοί, τα επαγγέλματα δεν είναι αρκετά αναγνωρισμένα κοινωνικά, οι συνθήκες εργασίας είναι δύσκολες, το συναισθηματικό φορτίο είναι συχνά βαρύ.

Ωστόσο, το να είναι κανείς εργαζόμενος και εργοδότης του τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών σημαίνει επίσης: να είναι στο πλάι των δικαιούχων σε όλες τις φάσεις μιας ζωής (βρεφική ηλικία, παιδική ηλικία, εφηβεία, ενήλικη ζωή, γηρατειά), όταν τα άτομα το έχουν ανάγκη (ασθένεια, αναπηρία, έλλειψη στέγης, απομονωμένη μειονότητα, άσυλο) γιατί είναι απαραίτητο για μια κοινωνία να παρέχει υποστήριξη χωρίς να κάνει διακρίσεις με βάση την ηλικία, το χρώμα του δέρματος, την εθνικότητα κ.λπ. στα άτομα που το έχουν ανάγκη.

Παρατηρώντας αυτά τα στοιχεία σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες, οι εργοδότες του τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών ένιωσαν την ανάγκη να ενωθούν σε μια ομοσπονδία η οποία ιδρύθηκε το 2017, προκειμένου να φέρουν την πίστη τους στον κοινωνικό διάλογο σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, ως απάντηση στα προβλήματα που αναμένεται σή-

μερα να εμφανίσει ο τομέας. Το 2020, εν μέσω της πανδημικής καταγίδας, η ιδέα ενός προγράμματος που θα συνέδεε τα ευρωπαϊκά συνδικάτα εργοδοτών και εργαζομένων υλοποιήθηκε μέσω του προγράμματος FORESEE, το οποίο χρηματοδοτεί σε βάθος διετίας η Ευρωπαϊκή Ένωση.

Στόχος του FORESEE είναι να ενισχύσει την ικανότητα των κοινωνικών εταίρων στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών να συμμετέχουν στον κοινωνικό διάλογο, ενισχύοντας τον κοινωνικό διάλογο σε επίπεδο ΕΕ και στα κράτη μέλη. Οι κοινωνικοί εταίροι, ως οι πρώτοι ενδιαφερόμενοι, έχουν πράγματι ένα από τα κλειδιά, αυτό του κοινωνικού διαλόγου, που επιτρέπει την αντιμετώπιση των προκλήσεων του τομέα, ιδίως εκείνης που αφορά την ελκυστικότητά του.

Η ελκυστικότητα, ως προσέλκυση και ως διατήρηση των επαγγελματιών στη θέση εργασίας τους, μοιάζει με σημαντική πρόκληση για τη διατήρηση και την ανάπτυξη του τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών στην Ευρώπη. Αυτή η πρόκληση υπάρχει σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες που συμμετέχουν στην παρούσα έκθεση (Γερμανία, Αυστρία, Βέλγιο, Ισπανία, Γαλλία, Ελλάδα, Λουξεμβούργο, Πολωνία, Ρουμανία, Τσεχία) και διαταράσσει ένα οικοσύστημα και μια όλο και πιο επισφαλή ισορροπία.

Για να ορίσουμε τι είναι οι κοινωνικές υπηρεσίες, μπορούμε να υιοθετήσουμε τον ορισμό που δίνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην ανακοίνωσή της τον Απρίλιο 2006 σχετικά με τις «Κοινωνικές υπηρεσίες κοινής ωφελείας στην Ευρωπαϊκή Ένωση»:

«Αυτές οι υπηρεσίες παίζουν έναν ρόλο πρόληψης και κοινωνικής συνοχής, παρέχουν εξατομικευμένη βοήθεια για τη διευκόλυνση της ένταξης των ατόμων στην κοινωνία και τη διασφάλιση της άσκησης των θεμελιακών τους δικαιωμάτων. Περιλαμβάνουν κατά κύριο λόγο την παροχή βοήθειας στα άτομα για την αντιμετώπιση άμεσων προβλημάτων της ζωής ή κρίσεων (όπως τα χρέη, η ανεργία, η τοξικομανία, η ρήξη των οικογενειακών δεσμών). Δεύτερον, περιλαμβάνουν τις δραστηριότητες που αποσκοπούν στη διασφάλιση ότι τα εν λόγω άτομα έχουν τις αναγκαίες ικανότητες για την πλήρη ένταξή τους στην κοινωνία (αποκατάσταση, γλωσσική κατάρτιση για τους πρόσφυγες) και ιδίως στην αγορά εργασίας (κατάρτιση, επαγγελματική επανένταξη). Αυτές οι υπηρεσίες συμπληρώνουν και υποστηρίζουν τον ρόλο των οικογενειών στην φροντίδα που παρέχουν κυρίως στους νεότερους και στους γηραιότερους. Τρίτον, σε αυτές τις υπηρεσίες περιλαμβάνονται οι δραστηριότητες που αποσκοπούν στη διασφάλιση της ένταξης ατόμων που έχουν μακροχρόνιες ανάγκες σχετιζόμενες με μια αναπηρία ή ένα πρόβλημα υγείας. Τέτατον, περιλαμβάνεται επίσης η κοινωνική στέγαση, που παρέχει κατοικία σε μειονεκτούντα άτομα ή σε λιγότερο προνομιούχες κοινωνικές ομάδες. Κάποιες υπηρεσίες ενδέχεται ασφαλώς να περιλαμβάνουν οποιαδήποτε από αυτές τις τέσσερις διαστάσεις».

Αυτός ο τομέας απασχολεί άμεσα περίπου 11 εκατομμύρια εργαζομένους (βάσει των στατιστικών του 2018 της Eurostat για τους κώδικες NACE 87 και 88) στην Ευρώπη, δηλαδή το 4,7% του συνολικού εργατικού δυναμικού της ΕΕ.

Στο πλαίσιο του προγράμματος Foresee, το το τέταρτο (4ο) πακέτο εργασίας εστιάζει στην ελκυστικότητα και έχει ως στόχο την «ανάπτυξη προσαρμοσμένων πρακτικών για μεγαλύτερη ελκυστικότητα: οι εργοδοτικές οργανώσεις σε εθνικό επίπεδο θα συνεργαστούν για την εκπόνηση συστάσεων πολιτικής και στρατηγικών προσαρμοσμένων στην αντιμετώπιση του ζητήματος της ελκυστικότητας στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών». Αυτό το πακέτο εργασίας υλοποιήθηκε από τη βελγική διατομεακή συνομοσπονδία εργοδοτών UNIPSO και από το γαλλικό συνδικάτο εργοδοτών Elisfa, αμφότερα μέλη του οργανισμού Social Employers.

Ήταν σημαντικό για τους διαχειριστές του προγράμματος να καταλάβουν την άποψη των εμπλεκόμενων οργανώσεων και τις διάφορες καταστάσεις των χωρών που συμμετέχουν στο πρόγραμμα Foresee.

Μεθοδολογία

Το πρώτο στάδιο του προγράμματος ήταν η εκπόνηση ενός ερωτηματολογίου που εστάλη σε όλους του εταίρους με σκοπό να περιγράψουν την οργάνωση (μέλη, αριθμό εργαζομένων και εθελοντών, καθεστώς, διακυβέρνηση, πεδία δραστηριότητας) και τη χώρα στην οποία βρίσκεται με τα χαρακτηριστικά της (αρμοδιότητα στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών, χρηματοδοτήσεις τομέα, οργάνωση κοινωνικού διαλόγου). Παράλληλα, με αυτό το στάδιο πραγματοποιήσαμε μια επισκόπηση της πρόσφατης βιβλιογραφίας σχετικά με την ελκυστικότητα στον κοινωνικό τομέα.

Το δεύτερο στάδιο συνίστατο στην πραγματοποίηση συνεντεύξεων ποιοτικής φύσης, περίπου δύο ωρών, με έντεκα συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών (εννιά οργανώσεις-εταίρους στο πρόγραμμα Foresee και δύο οργανώσεις μη εταίρους, αλλά μέλη του οργανισμού Social Employers) και τρεις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων στην Ευρώπη.

Πραγματοποιήσαμε συνεντεύξεις με τις παρακάτω οργανώσεις εργοδοτών:

- Γερμανία: AGV AWO,
- Αυστρία: Service Mensch,
- Βέλγιο: Unipso,
- Ισπανία: Lares,
- Γαλλία: Nexem και Elisfa,
- Ελλάδα: Εργαστήρι Ειδικής Αγωγής ΜΑΡΓΑΡΙΤΑ,
- Λουξεμβούργο: Copas,
- Πολωνία: WRZOS,
- Ρουμανία: Fonss,
- Τσεχία: APSS CR.

Πραγματοποιήσαμε, επίσης, συνεντεύξεις με την CMKOS για την Τσεχία, την εκπρόσωπο του προσωπικού της Service Mensch για την Αυστρία και την CFDT Santé Sociaux για τη Γαλλία. Αυτές οι συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν μέσω μιας φόρμας συνέντευξης (επισυνάπτεται) αποσκοπούσαν:

- Στην κατανόηση της κατάστασης της απασχόλησης που σχετίζεται με έναν ορισμένο αριθμό παραμέτρων (κατάσταση κοινωνικού διαλόγου, οργάνωση χώρας, εικόνα κοινωνικών υπηρεσιών, επικοινωνία, ποιότητα της ζωής στην εργασία, κατάρτιση, αναγνώριση κ.λπ.)
- Στην εξακρίβωση του βαθμού στον οποίο ο τομέας αντιμετωπίζει προβλήματα έλλειψης ελκυστικότητας και στην κατανόηση των λόγων
- Στον προσδιορισμό των ορθών πρακτικών που εφαρμόζουν ή σχεδιάζουν οι διάφορες οργανώσεις.

Το τρίτο στάδιο ήταν η ανάλυση των διαφόρων προβλημάτων και η μελέτη των διαφόρων ορθών πρακτικών που εφαρμόζουν οι οργανώσεις, καθώς και η εξέταση του τρόπου με τον οποίο ανταποκρίνονται στις προκλήσεις ελκυστικότητας. Αυτό το στάδιο εμπλουτίζεται από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας. Κατά τη διάρκεια αυτής της ανάλυσης αναρωτηθήκαμε κυρίως για τον ρόλο που μπορεί να έχει ο κοινωνικός διάλογος στην αντιμετώπιση των προσδιορισμένων προκλήσεων.

Το τελευταίο στάδιο, μετά την έκθεση, θα αποσκοπεί στη συλλογική δημιουργία στις χώρες-στόχους (Ρουμανία, Ελλάδα, Πολωνία) ενός «πακέτου καλών πρακτικών», οι οργανώσεις των οποίων θα μπορούν να το χρησιμοποιήσουν για να ανταποκριθούν όσο το δυνατόν καλύτερα στις ανάγκες τους προσαρμόζοντάς τες στα τοπικά τους πλαίσια.

Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας μπορέσαμε να εντοπίσουμε κάποιες δυσκολίες τις οποίες αντιμετωπίσαμε. Ένα από τα εμπόδια ήταν η ποικιλομορφία των προσεγγίσεων για το τι είναι οι κοινωνικές υπηρεσίες. Στην πραγματικότητα, ο κάθε συνομιλητής έχει τον δικό του ορισμό. Επιπλέον, όπως είδαμε, ο ορισμός είναι ευρύς, όπως και το πεδίο παρέμβασης, επομένως τα επαγγέλματα στα οποία αναφέρεται διέφεραν αισθητά από τη μία ερωτώμενη οργάνωση στην άλλη. Έπρεπε, επίσης, να λάβουμε υπόψη τις εγγενείς διαφορές στην κουλτούρα και στην οργάνωση σε κάθε χώρα, καθώς τα όρια ανάμεσα στο υγειονομικό και στο κοινωνικό είναι μερικές φορές δυσδιάκριτα.

Επιπλέον, η περίοδος κατά την οποία συγκροτήθηκε αυτό το έργο είναι φυσικά κάπως ιδιαίτερη επειδή η υγειονομική κρίση συνέπεσε με την έναρξη του προγράμματος FORESEE. Αυτό προκάλεσε προβλήματα οργανωτικής φύσης αλλά κυρίως προκάλεσε δυσχέρειες το γεγονός ότι αυτή η κρίση αποκάλυψε νέες προκλήσεις στο θέμα της ελκυστικότητας.

Πράγματι, είναι ένα πρόβλημα που έχει πλήξει πολύ τους τομείς δραστηριότητας, ενώ η αντίληψη της εργασίας έχει αλλάξει ανάμεσα στους επαγγελματίες, τον κόσμο, το ευρύ κοινό. Οι κοινωνικές υπηρεσίες δεν τη γλύτωσαν. Πολύ συχνά στην πρώτη γραμμή, ή στη δεύτερη, στο αποκορύφωμα της υγειονομικής κρίσης, τα επαγγέλματα των κοινωνικών υπηρεσιών ήταν στο προσκήνιο. Ωστόσο, αυτό δεν συνοδεύτηκε πάντα από την επαναξιολόγηση της εικόνας τους ή την οικονομική αναγνώριση, κάτι που συνέβαλε στο να κουραστούν κάποιοι εργαζόμενοι από την αφοσίωσή τους.

Σε ό,τι αφορά την αναλυτική εργασία, εντοπίσαμε 5 μεγάλα προβλήματα που σχετίζονται με την ελκυστικότητα την οποία μας ανέφεραν οι συνομιλητές μας:

- **Ο ανταγωνισμός**, ανάμεσα στις χώρες ή στις περιοχές, στο αγροτικό ή στο αστικό περιβάλλον, ή ακόμα και ανάμεσα στους μη κερδοσκοπικούς ιδιωτικούς τομείς, στους κερδοσκοπικούς ιδιωτικούς τομείς ή στον δημόσιο τομέα.
- **Η εικόνα και η επικοινωνία**, η εικόνα από την οποία πάσχει ο τομέας, τόσο προς το ευρύ κοινό όσο και προς τους χρηματοδότες και εντός του ίδιου του κόσμου του κοινωνικού διαλόγου. Η έλλειψη εργαλείων του τομέα κοινωνικών υπηρεσιών για τη βελτίωση της επικοινωνίας και την αλλαγή αυτής της εικόνας.
- **Η κατάρτιση και η επαγγελματική εξέλιξη**, ένα *numerus clausus*, η έλλειψη οργανισμών κατάρτισης, μια κατάρτιση ενίοτε ακατάλληλη για την αληθινή ζωή. Προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης ανύπαρκτες, μεταξύ άλλων, με βαθμίδες ανάμεσα στα πολύ ψηλά επίπεδα ευθύνης που μπλοκάρουν την εξέλιξη.
- **Η ποιότητα της ζωής στην εργασία**, και η ισορροπία μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής, τα απαιτητικά ωράρια και η σημαντική πνευματική και σωματική επιβάρυνση, αλλά και οι μεγάλες ανισότητες ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες.
- **Η αναγνώριση**, της πραγματοποιηθείσας εργασίας, η οποία μπορεί να είναι κοινωνική, οικονομική ή οργανωτική.

Συνδυαστικά, και με έναν πιο αναλυτικό τρόπο, θα παρουσιάσουμε τις δράσεις που έχουν σχεδιαστεί από τις οργανώσεις επιτόπου και έχουν υλοποιηθεί πάνω στα ίδια θέματα του ανταγωνισμού, της εικόνας και της επικοινωνίας, της κατάρτισης και της επαγγελματικής εξέλιξης, της ποιότητας της ζωής στην εργασία ή της αναγνώρισης. Θα παρουσιάσουμε λοιπόν αυτό που θα μπορούσαμε να ονομάσουμε ορθές πρακτικές. Κάποιες θα είναι επαναλαμβανόμενες, άλλες όχι σύμφωνα με τα εθνικά πλαίσια και την πορεία του κοινωνικού διαλόγου. Αυτές θα μας επιτρέψουν ωστόσο να προτείνουμε προοπτικές βελτίωσης της ελκυστικότητας στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών στην Ευρώπη.

Οι προκλήσεις της ελκυστικότητας των κοινωνικών επαγγελμάτων στην Ευρώπη

Όπως αναφέρθηκε στην εισαγωγή, παρατηρούμε πέντε μεγάλες κατηγορίες προκλήσεων και προβλημάτων που προκαλούν πλήγμα στην ελκυστικότητα των κοινωνικών επαγγελμάτων στην Ευρώπη.

Το πρώτο από αυτά τα προβλήματα είναι ο ανταγωνισμός που μπορεί να είναι γεωγραφικός ή καθεστωτικός και οικονομικός. Ο γεωγραφικός ανταγωνισμός είναι αυτός που παρατηρούμε ανάμεσα σε κράτη, ανάμεσα σε περιφέρειες ή ανάμεσα σε περιοχές, για παράδειγμα αστικές και αγροτικές. Αυτός ο ανταγωνισμός μας οδηγεί σε έναν άλλον που θα μπορούσαμε να τον ονομάσουμε καθεστωτικό ή οικονομικό και σχετίζεται με τα καθεστώτα των οργανώσεων και σε έναν ανταγωνισμό ανάμεσα στους δημόσιους τομείς, στους κερδοσκοπικούς ιδιωτικούς τομείς και στους μη κερδοσκοπικούς ιδιωτικούς τομείς. Ο ανταγωνισμός για την προσέλκυση και τη διατήρηση στην απασχόληση των επαγγελματιών του τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών σχετίζεται είτε με μια περιοχή είτε με μια οργάνωση.

Η εικόνα και η επικοινωνία αποτελούν τη δεύτερη πρόκληση που εντοπίστηκε στις συνεντεύξεις που πήραμε. Ο τομέας είναι θύμα μιας απαξιωμένης εικόνας σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες. Αυτή διαδίδεται από τα μέσα ενημέρωσης, το ευρύ κοινό ή το πολιτικό σύστημα, αλλά και από τους εργοδότες και τους εργαζομένους του τομέα. Επιπρόσθετα, τα επαγγέλματα αυτού του τομέα εξακολουθεί να μην τα ξέρει καλά το ευρύ κοινό και μερικές φορές ακόμα και οι ίδιοι οι οργανισμοί ευρέσεως εργασίας. Οι επαγγελματικές δεξιότητες που απαιτούν θεωρούνται ακόμα ως

φυσικές δεξιότητες που συνδέονται με τις εγγενείς ιδιότητες του ατόμου.

Το τρίτο πρόβλημα που εντοπίστηκε είναι εκείνο της κατάρτισης και των επαγγελματικών προοπτικών. Για όλες τις οργανώσεις που ρωτήθηκαν, παρατηρούμε έναν ανεπαρκή αριθμό καταρτισμένων επαγγελματιών, είτε αυτός ο αριθμός σχετίζεται με ανεπαρκείς χρηματοδοτήσεις είτε με δυσκολία εντοπισμού υποψηφίων για προγράμματα ανοιχτής κατάρτισης. Παρατηρούμε επίσης σε αυτό το πρόβλημα τη δυσκολία των εργοδοτών να παρέχουν συνεκτικές και αξιόλογες επαγγελματικές προοπτικές στους εργαζομένους.

Η ποιότητα της ζωής στην εργασία, ακολούθως, φαίνεται πως είναι μια ουσιώδης πρόκληση για την ελκυστικότητα των κοινωνικών επαγγελμάτων στην Ευρώπη. Τα επαγγέλματα είναι απαιτητικά από ηθικής και πνευματικής πλευράς, με μια ανάπτυξη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, αλλά και από σωματικής πλευράς με το πρόβλημα των μυοσκελετικών διαταραχών. Αντιλαμβανόμαστε σε αυτή την έκθεση την ποιότητα της ζωής στην εργασία ως πρόκληση που σχετίζεται με τη μη διακριτική μεταχείριση και την επαγγελματική ισότητα, ιδίως ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες.

Τέλος, δεν θα μπορούσαμε να μην αντιληφθούμε τις προκλήσεις της ελκυστικότητας των κοινωνικών επαγγελμάτων στην Ευρώπη χωρίς να αναρωτηθούμε για την αναγνώριση αυτών των επαγγελμάτων είτε από την κοινωνία γενικά, είτε από το κράτος, είτε από τους εργοδότες, είτε αυτή η αναγνώριση είναι οικονομική, οργανωτική ή συμβολική.

1 Οι γεωγραφικοί και καθεστωτικοί ανταγωνισμοί για την ελκυστικότητα των κοινωνικών επαγγελμάτων στην Ευρώπη

a. Οι ανταγωνισμοί μεταξύ κρατών στην πρόσληψη επαγγελματιών του τομέα κοινωνικών υπηρεσιών

Υπάρχει ανταγωνισμός στην Ευρώπη σχετικά με τα επαγγέλματα των κοινωνικών υπηρεσιών. Ορισμένες χώρες βιώνουν έτσι μια έντονη οικονομική μετανάστευση που προκαλεί σοβαρά προβλήματα σχετικά με τις προσλήψεις και την ελκυστικότητα των επαγγελμάτων. Αντιστρόφως, ορισμένα κράτη προσλαμβάνουν πολλές ξένους εργαζομένους, κάτι που προκαλεί δυσκολίες από πλευράς ένταξης και στήριξης αυτών των επαγγελμάτων.

Μια μετανάστευση που θέτει σε κίνδυνο τη δράση των κοινωνικών υπηρεσιών ορισμένων χωρών

Η συνέντευξη που πήραμε από την Fonss, ρουμανική ομοσπονδία που συγκεντρώνει σαράντα τέσσερις ΜΚΟ και ενώσεις που εργάζονται στις κοινωνικές υπηρεσίες, δείχνει ότι υπάρχει τεράστια ανάγκη για κοινωνικούς λειτουργούς, 11.000 σύμφωνα με την οργάνωση. Παρατηρούμε όμως την μαζική μετανάστευση φοιτητών όταν τελειώνουν τις σπουδές τους ή μετά από ένα ή δύο χρόνια εμπειρίας σε μια ρουμανική δομή. Αυτή η μετανάστευση επαγγελματιών προκαλεί διπλό πρόβλημα: δομική έλλειψη επαγγελματιών στις κοινωνικές υπηρεσίες που δεν επιτρέπει την κάλυψη των αναγκών του πληθυσμού, αλλά και σημαντική συμβολή της Ρουμανίας στην κατάρτιση των επαγγελματιών που προσομοιάζει σε μια αναζήτηση χωρίς τέ-

λος. Σύμφωνα με την Fonss, αυτές οι αναχωρήσεις σχετίζονται κυρίως με τις χαμηλές απολαβές των επαγγελμάτων κοινωνικών υπηρεσιών στη χώρα, ενώ οι επαγγελματίες θα ήθελαν να μπορούν να διευρύνουν τις εμπειρίες τους μέσα στις ρουμανικές ενώσεις αν είχαν πιο ελκυστικούς μισθούς.

Αυτό το πρόβλημα αφορά επίσης την Ελλάδα, σύμφωνα με τη συνέντευξη του «Μαργαρίτα», ελληνικής περιφερειακής οργάνωσης. Ένας σημαντικός αριθμός επαγγελματιών, συνήθως νέοι, εγκαταλείπουν τη χώρα μετά από την παρέμβαση της τρόικας κατά τη διάρκεια της οποίας πολλοί μισθοί δεν πληρώθηκαν εδώ και πολλούς μήνες, με κατεύθυνση τη Γαλλία, τη Γερμανία, τις ΗΠΑ, την Ισπανία ή την Ιταλία. Αυτό το πρόβλημα ενισχύεται από τη μη αναγνώριση στην Ελλάδα των πτυχίων των ιδιωτικών πανεπιστημίων, πτυχίων αναγνωρισμένων στο εξωτερικό.

Έτσι, ο ανταγωνισμός ανάμεσα στα κράτη είναι, επίσης, ορατός σε ό,τι αφορά την κατάρτιση. Πέρα από την Ελλάδα, παρατηρούμε ότι άλλες χώρες, ιδίως η Ισπανία, το Βέλγιο ή η Ρουμανία, χρηματοδοτούν πολλά προγράμματα κατάρτισης, μερικές φορές με πολύ τομεακό τρόπο (Ισπανία) για τους Ευρωπαίους. Η προσπάθεια που έχουν καταβάλλει τα κράτη σχετικά με την κατάρτιση δεν επιβραβεύεται με μια αύξηση του αριθμού των επαγγελματιών, οι οποίοι προτιμούν μετά να μεταβούν στα κράτη με καλύτερους μισθούς και καλύτερες συνθήκες εργασίας.

Η ειδική περίπτωση των συνοριακών ζωνών

Τέλος, οι συνεντεύξεις δείχνουν ότι υπάρχουν ειδικά προβλήματα σε κάποιες συνοριακές ζώνες. Για κάποιες οργανώσεις, αυτές οι ζώνες βλέπουν τους επαγγελματίες να απορροφούνται ως επί το πλείστον από τις γειτονικές χώρες. Σε ό,τι αφορά τη Γαλλία, αυτό ισχύει κυρίως στις συνοριακές ζώνες του Λουξεμβούργου ή της Ελβετίας. Το ίδιο μπορεί να ισχύει και ανάμεσα στις αδελφοποιημένες πόλεις της Μπρατισλάβας και της Βιέννης, ή ανάμεσα στο Βέλγιο, στη Γερμανία και στο Λουξεμβούργο. Οι διασυνοριακοί εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων όλων των τομέων και σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ένωση, αντιστοιχούν περίπου σε 1,7 εκατομμύρια εργαζομένους στην Ευρώπη.

Ο τομέας των κοινωνικών υπηρεσιών δεν αποτελεί εξαίρεση στον κανόνα. Οι προκλήσεις που συνδέονται με τις διασυνοριακές ζώνες αυξήθηκαν κατά τη διάρκεια της υγειονομικής κρίσης όταν τα σύνορα ήταν εν μέρει κλειστά. Αυτό ισχύει κυρίως για το Λουξεμβούργο όπου το πιθανό κλείσιμο των συνόρων θα μπορούσε να έχει προκαλέσει καταστροφικές επιπτώσεις στη διατήρηση των υπηρεσιών προς τους χρήστες. Η απασχόληση πολλών ξένων επαγγελματιών προκαλεί επίσης πολλές προκλήσεις στο Λουξεμβούργο, ιδίως σε ό,τι αφορά την γλωσσική επάρκεια (γερμανικά, γαλλικά, λουξεμβουργιανά), την αναγνώριση των διπλωμάτων, τη σύνταξη εγγράφων εντός των οργανισμών που πρέπει να τα καταλαβαίνουν όλοι, το δίκτυο μεταφορών που φαίνεται κορεσμένο ανάμεσα στις τέσσερις χώρες, καθώς και τις πιθανές διπλωματικές εντάσεις όταν το Λουξεμβούργο διεξάγει πολύ ενεργές εκστρατείες προσλήψεων. Η αύξηση των εργαζομένων στη Γερμανία θα μπορούσε επίσης να προκαλέσει πολλές αποχωρήσεις.

Βελγικοί κύκλοι σπουδών για τα επαγγέλματα της νοσηλευτικής, για παράδειγμα του κινησιοθεραπευτή, παρακολουθούνται από Γάλλους φοιτητές που εγγράφονται στις σχολές μετά από την αποτυχία τους στις εξετάσεις. Αυτοί οι φοιτητές επιστρέφουν μετά για να ασκήσουν το επάγγελμά τους στην χώρα καταγωγής τους και επομένως δεν είναι μελλοντικοί εργαζόμενοι για τα επαγγέλματα αυτά.

b. Οι ανταγωνισμοί ανάμεσα στις περιφέρειες των ομοσπονδιακών χωρών

Παρατηρούμε ανταγωνισμούς ανάμεσα στις περιφέρειες της ίδιας χώρας όταν η αρμοδιότητα στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών και της υγείας είναι περιφερειακή.

Αυτό συμβαίνει συχνά κυρίως στα ομοσπονδιακά κράτη, εν προκειμένω σε Αυστρία, Γερμανία, Βέλγιο και Ισπανία. Σε αυτά τα τέσσερα κράτη, η αρμοδιότητα στον τομέα της υγείας και των κοινωνικών υπηρεσιών είναι σε μεγάλο μέρος περιφερειακή, αν και ενίοτε είναι εν μέρει και εθνική.

Στην Αυστρία, η αρμοδιότητα αναφορικά με τη φροντίδα των ηλικιωμένων είναι περιφερειακή. Οι μισθοί, αλλά και οι συνθήκες εργασίας, μπορεί να διαφέρουν από περιφέρεια σε περιφέρεια, γι' αυτό και ο ανταγωνισμός είναι ισχυρός ανάμεσα στην Κάτω Αυστρία και στη Βιέννη.

Στη Γερμανία, η ύπαρξη πολλαπλών συλλογικών συμβάσεων, από την Lande ή από οργανώσεις, θέτει σε κατάσταση ανταγωνισμού τις περιφέρειες ανάλογα με τα επίπεδα χρηματοδότησης των τομέων και μπορεί να προκαλέσει γεωγραφικές ανισότητες από πλευράς πρόσβασης στις κοινωνικές υπηρεσίες. Αυτή η ανισότητα εμφανίζεται στη διαφορά στον κατώτατο μισθό που υπάρχει ακόμα ανάμεσα σε Δύση και Ανατολή, πάνω από τριάντα χρόνια μετά την πτώση του τοίχους.

Συναντάμε αυτό τον ανταγωνισμό ανάμεσα στις περιφέρειες της Ισπανίας, όπου δεν υπάρχει εθνική συλλογική σύμβαση, κάτι που προκαλεί ορισμένο ανταγωνισμό ανάμεσα στις περιφέρειες, κυρίως αναφορικά με τις απολαβές. Η Καταλονία και η Χώρα των Βάσκων προσελκύουν κυρίως πολλούς επαγγελματίες από τις γειτονικές χώρες.

c. Οι ανταγωνισμοί ανάμεσα σε υπουργεία και υποτομείς

Οι ανταγωνισμοί ανάμεσα στα υπουργεία και στους υποτομείς του τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών και της υγείας αποτελούν μία από τις προκλήσεις της ελκυστικότητας.

Παρατηρείται επίσης σε έναν ορισμένο αριθμό χωρών ανταγωνισμός, για παράδειγμα ανάμεσα στη στήριξη των ηλικιωμένων και στην βρεφική φροντίδα, και συνεπώς ανάμεσα στις διάφορες κατηγορίες κοινωνικής εργασίας και κοινωνικής παρέμβασης. Αυτός ο ανταγωνισμός μπορεί να σχετίζεται με τις διάφορες χρηματοδοτήσεις είτε ανάμεσα σε υπουργεία (Υγείας, Κοινωνικής Συνοχής κ.λπ) είτε ανάμεσα σε συλλογικότητες.

Στη Γερμανία, για παράδειγμα, η φροντίδα των ηλικιωμένων είναι εθνική αρμοδιότητα, άρα λαμβάνει μεγάλη χρηματοδότηση, ενώ η βρεφική μέριμνα είναι δημοτική αρμοδιότητα.

Στη διαχείριση των δραστηριοτήτων της, η λουξεμβουργιανή οργάνωση Corpas βρίσκεται σε επαφή με τέσσερα υπουργεία, εκείνα της Υγείας, της Παιδείας, της Οικογένειας και της Κοινωνικής Ασφάλισης. Παρά τη σύσταση μιας διυπουργικής επιτροπής, ο πολλαπλασιασμός των συνομιλητών προκαλεί μερικές φορές συγκρούσεις ανάμεσα στα συμφέροντα των υπουργείων και σημαντικές διαφορές χρηματοδότησης ανάλογα με τους τομείς.

Συναντάμε αυτό το πρόβλημα στο Βέλγιο με τον κατακερματισμό του τομέα κοινωνικών υπηρεσιών ανάμεσα σε διαφορετικά υπουργεία και διαφορετικά επίπεδα δημόσιας εξουσίας (κράτος, περιφέρεια, δήμος, κοινότητα). Αυτό προκαλεί δυσκολία στους κοινωνικούς εταίρους προκειμένου να ενεργήσουν από κοινού, ενώ σήμερα αμείβεται καλύτερα ακόμα και το ίδιο το επάγγελμα του φροντιστή των ατόμων που έχουν αναπηρία παρά

εκείνου που αφορά τα παιδιά και τους εφήβους. Η λήψη μέτρων υπέρ των νοσηλευτών στα νοσοκομεία μέσω επιδοτήσεων μισθού έχουν επίσης ενισχύσει τον ανταγωνισμό για τους άλλους τομείς (οίκοι ευγηρίας, κατ' οίκον περίθαλψη) που δεν διαθέτουν αυτό το μέτρο και πλέον δυσκολεύονται όλο και περισσότερο να τηρήσουν τους κανόνες και τις ποσοστώσεις στελέχωσης.

Συναντάμε αυτά τα προβλήματα και στη Γαλλία όπου μπορεί να υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις απολαβές και στις συνθήκες εργασίας ανάμεσα στους τομείς που υπάγονται σε διαφορετικά υπουργεία. Η περίπτωση της κατ' οίκον βοήθειας για τους ηλικιωμένους, τομέας στον οποίο το κράτος υποεπενδύει με διαρθρωτικό τρόπο εδώ και πολλά χρόνια, αποκαλύπτει τις επιπτώσεις της υποχρηματοδότησης ορισμένων τομέων και τη θέληση του κράτους να καθιερώσει ιεραρχικά επίπεδα ανάμεσα στις κοινωνικές υπηρεσίες, την τρίτη ηλικία και την βρεφική ηλικία, για παράδειγμα, που χρηματοδοτούνται αντίστροφα σε Γερμανία και Γαλλία. Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, το πρόβλημα των αποκλίσεων ανάμεσα στα επαγγέλματα και στους τομείς και της έλλειψης σφαιρικής προσέγγισης υπογραμμίστηκε εκτενώς από τις οργανώσεις.

d. Οι ανταγωνισμοί ανάμεσα στις αγροτικές και στις αστικές περιοχές.

Οι συνεντεύξεις δείχνουν επίσης μεγάλες ανισότητες ανάμεσα στις αστικές και τις αγροτικές περιοχές, που υπόκεινται σε διαφορετικές προκλήσεις, για παράδειγμα η στέγαση στις αστικές περιοχές και η κινητικότητα στην ύπαιθρο. Αυτές οι γεωγραφικές ανισότητες επιφέρουν συνέπειες στην ελκυστικότητα των κοινωνικών επαγγελμάτων και στην ικανότητα μιας περιοχής να παρέχει τις κοινωνικές υπηρεσίες στους κατοίκους που τις έχουν ανάγκη.

Στη Ρουμανία, για παράδειγμα, ο ανταγωνισμός ανάμεσα στις αγροτικές περιοχές και στις πόλεις είναι ισχυρός, με μικρότερη την ελκυστικότητα της υπαίθρου. Αλλά το 50% του ρουμανικού πληθυσμού ζει σε αγροτικές περιοχές, επομένως χρειάζεται τις κοινωνικές υπηρεσίες. Ωστόσο, παρατηρούμε ότι οι αγροτικοί δήμοι δεν έχουν τη δυνατότητα να προσλάβουν κοινωνικούς λειτουργούς. Αυτή η μη ελκυστικότητα έχει ως συνέπεια να δημιουργούνται γεωγραφικές ανισότητες.

Αυτό το πρόβλημα το βλέπουμε και στη Γαλλία. Στην περιφέρεια Ωβέρνη-Ρον-Αλπ, για παράδειγμα, τα κοινωνικά επαγγέλματα δεν είναι αρκετά ελκυστικά, ιδίως από πλευράς μισθών, στο κέντρο πόλεων όπως η Λυών λόγω των ακριβών ενοικίων. Στις αγροτικές περιοχές της περιφέρειας υπάρχουν δυσκολίες κινητικότητας οι οποίες ενισχύονται από τις αυξήσεις των τιμών της ενέργειας.

e. Ο ανταγωνισμός ανάμεσα στα καθεστώτα των οργανώσεων

Ένα δημόσιο τομέας γενικά πιο ελκυστικός για τους επαγγελματίες απ' ό,τι ο μη κερδοσκοπικός ιδιωτικός τομέας

Ο ιδιωτικός μη κερδοσκοπικός τομέας πάσχει σε πολλές από τις χώρες που ρωτήθηκαν από αληθινή έλλειψη ελκυστικότητας σε σύγκριση με τον δημόσιο τομέα.

Στην Αυστρία, τα νοσοκομεία προσελκύουν νοσηλευτές με υψηλότερους μισθούς απ' ό,τι ο τομέας της κατ' οίκον βοήθειας, που εμπίπτει στον ιδιωτικό τομέα. Στην Τσεχία οι χρηματοδοτήσεις αποφασίζονται από τις περιφερειακές κυβερνήσεις οι οποίες διατηρούν τις δικές τους δομές και θέλουν να περιορίσουν τον ανταγωνισμό.

Στο Λουξεμβούργο παρατηρούμε μισθολογικές διαφορές έως 17% ανάλογα με τα επαγγέλματα

ανάμεσα σε δημόσιο και ιδιωτικό μη κερδοσκοπικό τομέα αλλά και μεγαλύτερη κοινωνική εκτίμηση της δημόσιας απασχόλησης. Αυτή η μισθολογική διαφορά, πάντα σύμφωνα με τις συνεντεύξεις, είναι πιο μεγάλη στην Ισπανία όπου τα νοσοκομεία αμείβουν πολύ καλύτερα απ' ό,τι οι συνεταιριστικές δομές. Οι οργανώσεις που συμμετέχουν στη Lafes βιώνουν έτσι έντονο ανταγωνισμό από τη μεριά του δημόσιου τομέα ιδίως σχετικά με τους νοσηλευτές και σε ό,τι αφορά τους μισθούς.

Ωστόσο, ο μισθός δεν είναι ο μοναδικός λόγος για τον οποίο οι επαγγελματίες προτιμούν τον δημόσιο τομέα. Το «Μαργαρίτα» (Ελλάδα) αποδίδει αυτή την ελκυστικότητα του δημόσιου τομέα, επίσης, στη σταθερότητα και στην επαγγελματική εξέλιξη που επιτρέπει ο τομέας. Έτσι, αυτός ο τομέας λαμβάνει σημαντικότερη χρηματοδότηση απ' ό,τι οι ιδιωτικές δομές, κερδοσκοπικές ή μη κερδοσκοπικές, η εκ μέρους του ζήτηση επαγγελματιών είναι αυξημένη και οι θέσεις εργασίες του θεωρούνται πιο σταθερές.

Σύμφωνα με τη γαλλική οργάνωση Nexem, τα επαγγέλματα που στηρίζονται σε συνεταιριστικές δομές επωφελούνται επίσης από μικρότερη ορατότητα σε σύγκριση με τα επαγγέλματα των δημόσιων νοσοκομείων. Αυτό ισχύει κυρίως για τους νοσηλευτές στις δομές του υγειονομικού τομέα αλλά και στον τομέα της παιδικής μέριμνας (Elisfa). Σύμφωνα με τις γαλλικές οργανώσεις (Nexem, Elisfa), διαπιστώνεται επίσης στη Γαλλία ένα χαμηλό επίπεδο απολαβών στον υγειονομικό και κοινωνικό τομέα σε σύγκριση με τον τομέα της υγείας και τα δημόσια νοσοκομειακά ιδρύματα. Αυτοί οι ανταγωνισμοί ενδέχεται μεταξύ άλλων να σχετίζονται με τη διαφορά καθεστώτος (δημόσιο/ιδιωτικό). Μετά από την υγειονομική κρίση, για παράδειγμα, ο νοσοκομειακός τομέας επαναξιολογήθηκε από το κράτος, κάτι που θα μπορούσε να προκαλέσει μια «διαρροή προσωπικού» από τις μη κερδοσκοπικές οργανώσεις προς τα δημόσια νοσοκομεία.

Ένας επιθετικός κερδοσκοπικός τομέας

Οι συνεντεύξεις δείχνουν έναν εξίσου έντονο ανταγωνισμό ανάμεσα στους κερδοσκοπικούς και τους μη κερδοσκοπικούς τομείς στην Ευρώπη. Οι χρηματοδοτήσεις των οργανώσεων είναι όντως πανομοιότυπες, κερδοσκοπικές ή μη κερδοσκοπικές. Εντούτοις, οι μη κερδοσκοπικές δομές επενδύουν και επανεπενδύουν όλες τις δημόσιες χρηματοδοτήσεις που λαμβάνουν στις δραστηριότητές τους, ενώ για τις κερδοσκοπικές δομές τα δημόσια κεφάλαια τροφοδοτούν ιδιώτες.

Παρατηρούμε στις συνεντεύξεις ότι αυτός ο ανταγωνισμός έχει κυρίως επιπτώσεις όσον αφορά την εικόνα. Στην Ελλάδα ή στην Αυστρία, πολλά σκάνδαλα σχετικά με κερδοσκοπικούς οργανισμούς έχουν φέρει πλήγμα σε όλο τον υγειονομικό και κοινωνικό τομέα. Αυτή είναι κυρίως η περίπτωση πολλών γηροκομείων, κάτι που έχει παρακινήσει πολλά κράτη όπως η Νορβηγία να επιτρέπουν τη δυνατότητα διοίκησης ενός γηροκομείου μόνο από τον δημόσιο τομέα ή μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς, οι οποίοι δεν υπόκεινται σε απαιτήσεις κερδών.

Παρ' όλα αυτά, ο κερδοσκοπικός τομέας εισβάλλει στο σύνολο του υγειονομικού τομέα, του κοινωνικού τομέα ή του τομέα της υγείας στην Ευρώπη. Στη Γερμανία περίπου το 50% της φροντίδας των ηλικιωμένων ασκείται από τον ιδιωτικό κερδοσκοπικό τομέα. Η απουσία συλλογικών συμβάσεων τους επιτρέπει να έχουν υψηλότερους μισθούς απ' ότι οι μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί για τις θέσεις υψηλής εξειδίκευσης, έχοντας χαμηλότερους μισθούς για τα λιγότερο εξειδικευμένα επαγγέλματα. Αυτές οι μισθολογικές αποκλίσεις

συνοδεύονται από λιγότερα δικαιώματα για όλους τους εργαζομένους.

Σύμφωνα με πολλές οργανώσεις, ο ανταγωνισμός του κερδοσκοπικού τομέα διεξάγεται επίσης μέσω της μεγαλύτερης δυνατότητας χρηματοδότησης των επικοινωνιακών εκστρατειών, ιδίως για τους μεγάλους ομίλους που επενδύουν σε όλο και περισσότερους τομείς: στη βρεφική μέριμνα, τη βοήθεια στους ηλικιωμένους, αλλά και την κοινωνική στέγαση ή τη στήριξη συγκεκριμένων πληθυσμών (προσφύγων, ατόμων χωρίς μόνιμη κατοικία, αναπήρων κ.λπ).

Στη γαλλική περιφέρεια Νέα Ακουιτανία, μη κερδοσκοπικές οργανώσεις τίθενται σε ανταγωνισμό με τις επιχειρήσεις για την κοινωνική εργασία που αυτές παρέχουν σε συγκεκριμένους πληθυσμούς. Θυγατρικές των μεγάλων ομίλων εισβάλλουν στις δημόσιες αγορές που έχουν αντικαταστήσει τις επιχορηγήσεις προτείνοντας τιμές που εξουδετερώνουν κάθε είδους ανταγωνισμό. Η εισβολή του κερδοσκοπικού τομέα σε μέχρι τώρα προφυλαγμένους τομείς, σύμφωνα με ορισμένες οργανώσεις, σχετίζεται με την, υπερβολικά ερμηνευόμενη ή μη, αφομοίωση από τα κράτη των κανονισμών για τον ανταγωνισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις κρατικές ενισχύσεις, σε μια κανονιστική θεωρία της Ευρωπαϊκής Ένωσης που εκλαμβάνει τις επιχειρήσεις όπως και τις οργανώσεις πρωτοβουλιών πολιτών. Αυτό προκαλεί σύμφωνα με ορισμένες οργανώσεις μια σύγχυση ρόλων, έναν ανταγωνισμό στις δημόσιες αγορές και στην αγορά εργασίας, μια μείωση της ποιότητας των υπηρεσιών, μια αύξηση των επιβαλλόμενων τιμών, καταλήγοντας στο τέλος να επηρεάζεται το κοινό συμφέρον.

2 Μια απαξιωμένη εικόνα των κοινωνικών υπηρεσιών στην Ευρώπη

Οι συνεντεύξεις που έγιναν στο πλαίσιο του προγράμματος FORESEE δείχνουν μια πολύ απαξιωμένη εικόνα των κοινωνικών υπηρεσιών στην Ευρώπη. Έχουν κακή γενική εικόνα σχετικά με τους μισθούς και τις συνθήκες εργασίας, δεν χάρουν εκτίμησης κοινωνικά. Επιπρόσθετα, παραμένουν όχι επαρκώς γνωστές, κυρίως από τις οργανώσεις που συνδέονται με τον τομέα της απασχόλησης, κάτι που ενισχύει τις δυσκολίες όσον αφορά τις προσλήψεις. Αυτά τα στοιχεία δεν αναμένεται να βελτιωθούν αφού, όπως εξηγούν οι οργανώσεις που ρωτήθηκαν, οι νέοι εγκαταλείπουν όλο και περισσότερο αυτά τα επαγγέλματα και η υγειονομική κρίση έχει ενισχύσει την κακή εικόνα των κοινωνικών υπηρεσιών στην Ευρώπη.

a. Οι κοινωνικές υπηρεσίες: μια απαξιωμένη εικόνα σχετικά με τους μισθούς και τις συνθήκες εργασίας

Η πλειοψηφία των οργανώσεων που ρωτήθηκαν κάνουν λόγο για κακή γενική εικόνα του τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών στη Ευρώπη.

Στην Αυστρία, η Service Mensch κάνει λόγο για «κακή εικόνα του τομέα με χαμηλούς μισθούς και άσχημες συνθήκες εργασίας», στη Γερμανία η AGV AWO μιλάει για «κακή φήμη και ότι έχει τη φήμη της κακοπληρωμένης, σκληρής δουλειάς με δύσκολα

ωράρια», ενώ στη Ρουμανία η Fonss κάνει λόγο για «κακή αντίληψη των κοινωνικών υπηρεσιών».

Στην Ισπανία, κυρίως ο τομέας της φροντίδας των ηλικιωμένων έχει κακό όνομα, ενώ η CFDT Santé Sociaux μιλάει στη Γαλλία για κακή εικόνα όλου του τομέα, όπως και η οργάνωση εργαζομένων CMKOS στην Τσεχία.

Τα κοινωνικά επαγγέλματα πάσχουν λοιπόν από κακή γενική φήμη που απομακρύνει ενδεχόμενους μελλοντικούς υποψηφίους που θα μπορούσαν να εισέλθουν σε αυτά τα επαγγέλματα. Ο τομέας θεωρείται κακοπληρωμένος με δύσκολες συνθήκες εργασίας και κυρίως θέσεις εκτεθειμένες σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και μυοσκελετικά προβλήματα, έχοντας άτυπα και σπαστά ωράρια και ενδεχομένως επισφαλείς βραχυπρόθεσμες συμβάσεις.

Στην Τσεχία, για παράδειγμα, το συνδικάτο εργαζομένων CMKOS μας εξηγεί ότι οι επαγγελματίες προτιμούν να εργαστούν σε ένα σούπερ μάρκετ παρά στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών επειδή οι μισθοί είναι παρόμοιοι αλλά οι συνθήκες εργασίας εκεί είναι πολύ πιο δύσκολες. Διαβάζοντας αυτές τις συνεντεύξεις διαπιστώνουμε ότι κάποια στοιχεία αυτής της κακής φήμης φαίνονται αληθινά, ενώ άλλα είναι περισσότερο υποκειμενικά και μπορεί να σχετίζονται με μια μεροληπτική εικόνα αυτού του τομέα.

b. Επαγγέλματα που κυριαρχούνται από γυναίκες και χαιρούν χαμηλής εκτίμησης κοινωνικά

Παρατηρούμε επίσης στις συνεντεύξεις μας ότι τα επαγγέλματα σπανίως χαιρούν εκτίμησης κοινωνικά παρά τις επικοινωνιακές εκστρατείες που διενεργούν οι επαγγελματικές οργανώσεις. Τα επαγγέλματα παροχής φροντίδας, σε γενικές γραμμές, ασκούνται ως επί το πλείστον από γυναίκες και είναι λίγο αναγνωρισμένα κοινωνικά.

Στη Γαλλία, ο κλάδος Alisfa είναι ένας «μη μεικτός» επαγγελματικός κλάδος με την έννοια ότι αποτελείται σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες. Πράγματι, διαπιστώνεται έντονη γυναικοκρατία στα επαγγέλματα αλλά και μισθολογικές αποκλίσεις ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες. Αυτές οι αποκλίσεις σχετίζονται με τη δομή της απασχόλησης και τις κατειλημμένες θέσεις εργασίας. Οφείλονται, επίσης, στον περιορισμό της πρόσβασης των γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση και στην κατάρτιση απόκτησης προσόντων. Επιπλέον, υπάρχει μια έμφυλη κατάτμηση ανά κλάδο δραστηριότητας. Ταυτόχρονα, και σε άμεση συσχέτιση με τις προαναφερόμενες διαπιστώσεις, παρατηρούμε μια εμμονή σε έμφυλα στερεότυπα, τη διατήρηση της ανισοκατανομής των οικογενειακών καθηκόντων και τέλος μια μικρότερη αναγνώριση των θεωρούμενων γυναικείων επαγγελμάτων... Στη Γαλλία, για παράδειγμα, μια διάσκεψη για την επαγγελματική ισότητα στην οποία συμμετείχε η Elisfa κατέδειξε αυτά τα διαφορετικά στοιχεία με τη βοήθεια κλιμάκων ταξινόμησης. Αυτές καταδεικνύουν μεγάλες ανισότητες ανάλογα με το αν η εργασία ασκείται από γυναίκες ή από άντρες. Αυτό οδηγεί σε διαρθρωτικές αποκλίσεις στις απολαβές, που είναι πάντα μεγαλύτερες όσο υψηλότερες συνολικά είναι οι απολαβές. Κι άλλοι παράγοντες τονίζουν αυτές τις ανισότητες: η ηλικία και η μητρότητα. Να σημειώσουμε επίσης την άνιση πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, την άνιση κατανομή του νοικοκυριού (οι γυναίκες εκτελούν περίπου 3 ώρες και 52 λεπτά οικιακής εργασίας/εβδομάδα έναντι 2 ωρών και 24 λεπτών για τους άντρες),

τη μείωση του αριθμού των δραστηριοτήτων που πραγματοποιούν οι γυναίκες ανάλογα με τον αριθμό των παιδιών, την αποτελμάτωση των μικτών χώρων εργασίας, τη διατήρηση της σεξουαλικής βίας και της βίας που συνδέεται με το φύλο στην εργασία (1 γυναίκα στις 5 πέφτει θύμα κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής της ζωής) και μια υπερέκθεση των γυναικών στους κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία. Όλα αυτά τα στοιχεία μάς ωθούν να πούμε ότι τα επαγγέλματα απαξιώνονται όταν θεωρούνται γυναικεία. Αν και δεν θεωρούνται γυναικεία όλα τα υποτιμημένα επαγγέλματα, βλέπουμε εντούτοις αυτή τη δυναμική σε πολλές περιπτώσεις. Επιπλέον, στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών, η κοινωνία φαίνεται να θεωρεί ότι αυτά τα επαγγέλματα ασκούνται με τρόπο σχεδόν «φυσικό» από τις γυναίκες και ότι συνεπώς δεν υπάρχει χρήση ιδιαίτερων ικανοτήτων ή δεξιοτήτων, επομένως δεν είναι αναγκαία η χρηματοοικονομική και κοινωνική αξιοποίηση. Αυτές οι ανισότητες αναφέρονται επίσης από το τσεχικό συνδικάτο εργοδοτών APSS CR και από το αντίστοιχό του των εργαζομένων CMKOS. Και οι δύο οργανώσεις αναφέρουν μεγάλες ανισότητες ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες. Ωστόσο, ορισμένες οργανώσεις κάνουν λόγο για καλή εικόνα κάποιων υποτομέων του τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών, όπως η φροντίδα ηλικιωμένων στην Ισπανία.

c. Μια κακή εικόνα που συντηρείται από τα μέσα ενημέρωσης και τους οργανισμούς απασχόλησης

Οι συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο της έκθεσης κάνουν λόγο για πολύ κακή εικόνα του τομέα στα μέσα ενημέρωσης. Προσδιορίζονται έτσι ως οι κύριοι υπεύθυνοι για την κακή φήμη των κοινωνικών υπηρεσιών στην Τσεχία. Στη Γαλλία, η CFDT Santé Sociaux αποδίδει επίσης την κακή εικόνα του τομέα στην κακή εσωτερική εικόνα ή αντίληψη των οργανισμών που είναι αρμόδιοι για την απασχόληση και τη στήριξη των ατόμων όταν αναζητούν δουλειά.

d. Μια ενισχυμένη μη ελκυστικότητα στους νέους

Σύμφωνα με τις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν, φαίνεται ότι είναι όλο και πιο δύσκολο για τα κοινωνικά επαγγέλματα να τραβήξουν τους νέους. Αυτό υπονομεύει τις προσλήψεις και τη διατήρηση της απασχόλησης κυρίως στο μέλλον. Η Service Mensch στην Αυστρία διαπιστώνει επίσης αυτή τη δυσκολία προσέλκυσης των νέων με συνέπεια οι ομάδες εργασίας να έχουν μια όλο και πιο γηράσκουσα σύνθεση. Αυτή η μη ελκυστικότητα του τομέα για τους νέους θα μπορούσε να έχει σοβαρές επιπτώσεις τα προσεχή έτη αν δεν ενταχθούν καινούργιοι επαγγελματίες, καθιστώντας πιο δύσκολο το ποσοστό κάλυψης των κοινωνικών αναγκών. Στη Γερμανία παρατηρείται επίσης η γήρανση των εργαζομένων. Αυτό δημιουργεί την ανάγκη να γίνει δουλειά στο πεδίο των επαγγελματικών προοπτικών. Αυτό το πρόβλημα διαπιστώνεται και στη Γαλλία από την Nexem στη μείωση του αριθμού των φοιτητών των σχολών κοινωνικών λειτουργιών. Η Λευκή Βίβλος της¹ εξηγεί λοιπόν ότι «ο αριθμός των εισακτέων σε κύκλους μαθημάτων που στοχεύουν στην απόκτηση διπλώματος κοινωνικού λειτουργού μειώθηκε από 32.000 το 2010 σε 19.560 το 2017».

e. Μια κακή εικόνα ενισχυμένη από την υγειονομική κρίση

Οι συνεντεύξεις μας δείχνουν επίσης ότι η υγειονομική κρίση κατάφερε μερικές φορές να επηρεάσει την εικόνα του τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών. Μπορεί μερικές φορές να παρατηρούμε την αναβάθμιση των κοινωνικών επαγγελμάτων, των υγειονομικών επαγγελμάτων ή των επαγγελμάτων υγείας μετά την κρίση, ωστόσο η εικόνα τους επίσης υπονομεύθηκε από την υγειονομική κρίση, ανάλογα με τα προβλήματα των χωρών.

Ο υποτομέας της φροντίδας των ηλικιωμένων ιδίως υπονομεύτηκε σε ορισμένες χώρες, όπως στη Γερμανία, όπου επηρεάστηκε η εικόνα αναφορικά με τις επαχθείς συνθήκες εργασίας.

Ωστόσο, θα πρέπει να υπογραμμιστεί ότι η υγειονομική κρίση συνέβαλε επίσης στην ενίσχυση της ανάγκης για λειτουργικές κοινωνικές υπηρεσίες και απέδειξε τη σημασία αυτών των θέσεων εργασίας, και κατά συνέπεια των χρηματοδοτήσεών τους, σύμφωνα με την AGV AWO (Γερμανία). Μια έκθεση του Eurofound υποστηρίζει επιπρόσθετα ότι το μέσο ωρομίσθιο στη μακροχρόνια φροντίδα και στις κοινωνικές υπηρεσίες είναι κατά μέσο όρο 21% κάτω από τον μέσο όρο των μισθών, συμπεριλαμβανομένων όλων των τομέων.²

- 1 Nexem, *Reconnaître et valoriser nos professionnels et nos métiers : un atout indispensable pour la construction d'une société inclusive* (Αναγνώριση και αναβάθμιση των επαγγελματιών και των επαγγελμάτων μας: ένα απαραίτητο πλεονέκτημα για τη θεμελίωση μιας κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς), https://www.unaforis.eu/sites/default/files/public/fichiers/telechargements/nexem_livre-blanc2021_attractivite-metiers_vdef.pdf.
- 2 Eurofound, *Living conditions and quality of life, Wages in long-term care and other social services 21% below average* (Συνθήκες διαβίωσης και ποιότητα ζωής, Οι μισθοί στη μακροχρόνια περίθαλψη και άλλες κοινωνικές υπηρεσίες 21% κάτω από τον μέσο όρο), 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/wages-in-long-term-care-and-other-social-services-21-below-average>.

3 Η κατάρτιση και οι επαγγελματικές προοπτικές

Μπορέσαμε να διαπιστώσουμε ότι το θέμα της κατάρτισης επανερχόταν συχνά στις συνεντεύξεις, ότι συνδέεται στενά με εκείνο των επαγγελματικών προοπτικών. Θα κάνουμε διάκριση ανάμεσα στην αρχική κατάρτιση που αφορά την εκπαίδευση που δίνεται στους νέους (κατάρτιση γενικής φύσης) και στην επαγγελματική κατάρτιση (απόκτηση τεχνικών γνώσεων ή γνώσεων που συνδέονται με ένα επάγγελμα) την οποία και ολοκληρώνουν οι συμβασιούχοι εργαζόμενοι ή όσοι αναζητούν εργασία.

a. Η αρχική κατάρτιση

Αναφορικά με την αρχική κατάρτιση, όλοι οι εταίροι που ρωτήθηκαν κάνουν λόγο για ένα αξιόπιστο σύστημα κατάρτισης, οργανωμένο με διαφορετικό τρόπο ανάλογα με τη χώρα: πανεπιστήμιο (Ελλάδα, Ρουμανία), ειδικές σχολές (Γαλλία), με διαφορές ωστόσο και δύσκολα διαχειρίσιμες συνέπειες. Έτσι, μερικές φορές παρατηρούνται φραγμοί όπως *numéris clausus* (Ισπανία, Γαλλία, Γερμανία) σε ορισμένα προγράμματα κατάρτισης που προκαλούν τριβές στις προσλήψεις. Στη Γαλλία, για παράδειγμα, ο αριθμός των εισακτέων στις σχολές κοινωνικών λειτουργιών είναι περιορισμένος. Η επιτυχία των σχολών να προσελκύσουν τους φοιτητές μπορεί να μετριαστεί. Η κατάρτιση των κοινωνικών λειτουργιών οι οποίοι μετά θα φύγουν σε χώρες όπου οι μισθοί είναι υψηλότεροι, κοστίζει μερικές φορές πολύ σε ένα κράτος.

Αντιθέτως, τα πτυχία αναγνωρίζονται στο εξωτερικό αλλά όχι στην ίδια τη χώρα. Αυτό συμβαίνει

για παράδειγμα με τα ιδιωτικά πανεπιστήμια στην Ελλάδα. Μια πληθώρα προγραμμάτων και οργανισμών κατάρτισης (ιδιωτικές ή δημόσιες, εθνικές ή περιφερειακές σχολές ή πανεπιστήμια, με ισοδυναμίες σε ευρωπαϊκό επίπεδο ή όχι, εθνικοί ή περιφερειακοί φορείς πιστοποίησης) μπορεί να κάνουν τον προσδιορισμό της κατάρτισης δύσκολο. Αυτά μπορεί να είναι ποιοτικά, μερικές φορές όμως ίσως να μην συνδέονται με την επαγγελματική πραγματικότητα και τις υφιστάμενες ανάγκες στις δομές. Τέλος, παρατηρήσαμε κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεών μας την έλλειψη σχέσης ανάμεσα στις σχολές και το εργασιακό περιβάλλον (πρακτική άσκηση, απορρόφηση).

b. Η συνεχής κατάρτιση

Η συνεχής κατάρτιση αναπτύσσεται σε πολλές χώρες, με περισσότερο ή λιγότερο επίσημο τρόπο, εσωτερικά ή σε συνεργασία με οργανισμούς κατάρτισης. Είναι υποχρεωτική σε πολύ λίγες χώρες και τα πολυετή προγράμματα κατάρτισης είναι σπάνια³. Τα προβλήματα με τα οποία σχετίζεται είναι τα παρακάτω:

Η κατάρτιση αναγνωρίζεται πρωτίστως εσωτερικά και επομένως δεν διευκολύνει τη μετάβαση προς άλλες επιχειρήσεις του τομέα. Κάποιοι εργαζόμενοι δεν αισθάνονται επαρκώς καταρτισμένοι (το 1/4 των εργαζομένων που ρωτήθηκαν)⁴. Υπάρχουν σημαντικά και μερικές φορές ανυπέβλητα εμπόδια ανάμεσα στα επίπεδα του ίδιου κλάδου (εφόσον υφίσταται η έννοια του κλάδου). Η δυσκολία μετάβασης από ένα «εκτελεστικό» επίπεδο σε

3 <http://socialemmployers.eu/files/doc/Report - Social Services Workforce in Europe>

4 <http://socialemmployers.eu/files/doc/Report - Social Services Workforce in Europe>

ένα επίπεδο ευθύνης, κυρίως για τους ανθρώπινους πόρους, μπορεί να αποτελέσει τροχοπέδη για την επαγγελματική εξέλιξη. Μερικές φορές παρατηρείται έλλειψη προθυμίας ή διαθεσιμότητας για κατάρτιση, κυρίως σε ό,τι αφορά τους εργαζόμενους χαμηλής ειδίκευσης. Το κόστος κατάρτισης και η ανάγκη αντικατάστασης των εργαζομένων υπό κατάρτιση δυσχεραίνει την κατάρτιση των επαγγελματιών, κι αυτό έχει ως αποτέλεσμα να ευνοούνται τα βραχυχρόνια και μη εξειδικευμένα προγράμματα κατάρτισης που δεν επιτρέπουν στον εργαζόμενο να εξελιχθεί επαγγελματικά. Τέλος, η έλλειψη προοπτικών εσωτερικά για τα καταρτισμένα άτομα μπορεί επίσης να αποτελέσει τροχοπέδη για την κατάρτιση των επαγγελματιών.

c. Επαγγελματικές προοπτικές που δύσκολα μπορούν να προβλεφθούν

Οι συνεντεύξεις δείχνουν ότι μερικές φορές υπάρχουν λίγες δυνατότητες εξέλιξης από την κατώτα-

τη βαθμίδα της ιεραρχίας στις υψηλές βαθμίδες, συχνά όντας αναγκασμένος κανείς να περάσει από πολύ σημαντικά στάδια. Παρατηρείται, επίσης, ότι υπάρχουν λίγες προσφερόμενες θέσεις στις υψηλές βαθμίδες της ιεραρχίας, κυρίως λόγω του μικρού μεγέθους των δομών. Ακόμα κι αν οι εργαζόμενοι είναι καταρτισμένοι και έχουν καταφέρει να αποκτήσουν τις απαιτούμενες δεξιότητες, όσο ανεβαίνουμε στην ιεραρχία τόσο πιο λίγες είναι οι θέσεις, κι αυτό προκαλεί απογοήτευση. Επιπλέον, η ανέλιξη σε θέσεις ευθύνης συνήθως με κατεύθυνση την υπηρεσία ανθρώπινου δυναμικού υποχρεώνει τους εργαζομένους να αλλάξουν φιλοσοφία (από την υποστήριξη ενός ατόμου, στη διοίκηση μιας ομάδας ή στη διοικητική εργασία). Είναι ορατό ένα έλλειμμα διευθυντών οι οποίοι θα προβλέψουν και θα σκεφτούν τις προοπτικές των εργαζομένων των ομάδων τους, ενίοτε λόγω έλλειψης ικανοτήτων, ενίοτε λόγω της καθημερινότητας που τους καταβάλλει. Τέλος, οι κλάδοι είναι ανεπαρκώς επισημασμένοι ή ανύπαρκτοι, καθορίζονται από μια θεώρηση επικεντρωμένη στο πτυχίο και όχι στις ικανότητες που συγκεντρώνουν οι εργαζόμενοι.

4 Σχετικά με τις συνθήκες εργασίας

Η ποιότητα ζωής αποτελεί το 4ο σημείο προβληματισμού σε ό,τι αφορά τις προκλήσεις ελκυστικότητας.

a. Η υγεία των επαγγελματιών

Η υγεία των επαγγελματιών μνημονεύτηκε εκτενώς στις συνεντεύξεις που έγιναν στο πλαίσιο του προγράμματος FORESEE. Διαπιστώνουμε δύο πτυχές αναφορικά με την υγεία, συγκεκριμένα την αύξηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που ενίοτε οδηγούν σε burn-out, και τα μυοσκελετικά προβλήματα που έχουν έντονη παρουσία στις κοινωνικές υπηρεσίες.

Αυτά τα προβλήματα υγείας οδηγούν σε σημαντικό απουσιασμό, ο οποίος με τη σειρά του συμβάλει στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και στα μυοσκελετικά προβλήματα.

Σημαντικοί ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι περιλαμβάνουν: το άγχος στην εργασία (υπερβολικός φόρτος εργασίας, έλλειψη μέσων, έλλειψη αυτονομίας κ.λπ), τη βία εντός της επιχείρησης (παρενόχληση, σύγκρουση κ.λπ.), τη βία εκτός της επιχείρησης (εξύβριση, απειλές, επιθέσεις κ.λπ.).

Η έκθεση σε αυτούς τους εργασιακούς κινδύνους μπορεί να έχει συνέπειες στην υγεία των εργαζομένων, για παράδειγμα καρδιοαγγειακές ασθένειες, ψυχικές διαταραχές, εξάντληση λόγω εργασίας (burn-out), ακόμα και αυτοκτονία. Για τη Γαλλία, το κοινωνικό κόστος του άγχους στην εργασία

εκτιμάται από 1,9 έως 3 δισεκατομμύρια ευρώ τον χρόνο. Αυτή η εκτίμηση περιλαμβάνει το κόστος περίθαλψης και την απώλεια πλούτου λόγω απουσιασμού, πρόωρης παύσης δραστηριότητας και πρόωρου θανάτου (Εθνικό Ινστιτούτο Έρευνας και Ασφάλειας, μελέτη που διενεργήθηκε το 2010 βασισμένη σε στοιχεία του 2007).

Οι επαγγελματίες των κοινωνικών υπηρεσιών φαίνεται ότι αντιμετωπίζουν μεγάλους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους. Πράγματι, αυτά τα επαγγέλματα, λόγω της σημαντικής επαφής τους με το κοινό, το οποίο κοινό συχνά βρίσκεται σε πολύπλοκες και άρα πιο δύσκολα διαχειρίσιμες καταστάσεις, διατρέχουν σε μεγάλο βαθμό αυτούς τους κινδύνους. Αυτό μας εξηγεί η αυστριακή οργάνωση Service Mensch, η οποία παρατηρεί ένα υψηλό ποσοστό burn-out στην οργάνωσή της, παρά τη λήψη μέτρων.

Η CFDT Santé Social εξηγεί ότι στη Γαλλία ο τομέας επιβαρύνει τους επαγγελματίες με ένα σημαντικό ηθικό βάρος που ορισμένες φορές μπορεί να καταλήξει σε απόρριψη από τη μεριά των επαγγελματιών του τομέα τους.

Η βελγική ομοσπονδία UNIPSO υπογραμμίζει ωστόσο τη δυσκολία να συγκεκριμενοποιηθεί το ποσοστό του burn-out ή του turn-over μεταξύ των επιχειρήσεων ή να μετρηθούν οι επαχθείς συνθήκες.

Οι συνεντεύξεις δείχνουν λοιπόν την ανάγκη ποσοτικοποίησης και χαρακτηρισμού των ψυχολογικών κινδύνων, των επαχθών συνθηκών και των burn-out στις δομές έτσι ώστε να καταστεί δυνατό να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά. Έτσι, σύμφωνα

με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία⁵, πάνω από το 50% των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων όλων των τομέων, διατρέχουν ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.

Ο οργανισμός παραθέτει τους παρακάτω κινδύνους: υπερβολικός φόρτος εργασίας, αντιφατικές απαιτήσεις και έλλειψη σαφήνειας σε ό,τι αφορά τα προς εκτέλεση καθήκοντα, μη συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις που τους αφορούν και απουσία της επιρροής τους σε ό,τι αφορά τον τρόπο εκτέλεσης της επαγγελματικής τους δραστηριότητας, κακή διαχείριση οργανωτικών αλλαγών και επαγγελματική ανασφάλεια, αποτελεσματικότητα επικοινωνίας και έλλειψη υποστήριξης από τη διεύθυνση ή τους συναδέλφους, ψυχολογική και σεξουαλική παρενόχληση και άσκηση βίας από τρίτους.

Τα μυοσκελετικά προβλήματα στην καρδιά των επαγγελματιών κοινωνικών υπηρεσιών

Τα μυοσκελετικά προβλήματα έχουν επίσης έντονη παρουσία στις κοινωνικές υπηρεσίες στην Ευρώπη. Στην Τσεχία, για παράδειγμα, η κατ' οίκον βοήθεια περιλαμβάνει, σύμφωνα με την APSS CR, τους επαγγελματίες που έχουν τους περισσότερους πελάτες στην Ευρώπη. Αλλά όλες οι οργανώσεις αναφέρουν τα μυοσκελετικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι επαγγελματίες.

Πράγματι, η παροχή βοήθειας σε ηλικιωμένους ή τα επαγγέλματα βρεφικής μέριμνας απαιτούν την ανύψωση σημαντικών φορτίων και άρα υποστήριξη (κατάρτιση, πρόσβαση σε φροντίδα, πιο αποτελεσματικό εξοπλισμό). Αυτή η έκθεση σε μυοσκελετικά προβλήματα έχει άμεσες επιπτώσεις στην ελκυστικότητα, επειδή αφενός δεν ευνοεί την εικόνα των επαγγελματιών και επηρεάζει επομένως τις προσλήψεις, αφετέρου δυσκολεύει τη διατήρηση των επαγγελματιών.

Λόγω αυτών των προβλημάτων, φαίνεται δύσκολο για τους επαγγελματίες να ασκήσουν το ίδιο επάγ-

γελμα καθ' όλη τη διάρκεια της καριέρας τους. Οι γερμανικές ή οι αυστριακές οργανώσεις εξηγούν ότι οι επαγγελματίες μεγαλύτερης ηλικίας κάποιες φορές αναγκάζονται να αλλάξουν προσανατολισμό λόγω των μυοσκελετικών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν.

Στην Πολωνία, οι συνθήκες εργασίας των επαγγελματιών είναι κακές και παρωχημένες σύμφωνα με την WRZOS. Οι επαγγελματίες δεν θέλουν να δουλέψουν σε αυτόν τον τομέα, ο οποίος δεν χαιρεί εκτίμησης, δεν είναι ψηφιοποιημένος και απαιτεί σημαντικό χρόνο εργασίας. Ο τελευταίος νόμος που αφορά τους επαγγελματίες του τομέα χρονολογείται πράγματι στο 1999.

Στη Γαλλία, το άρθρο που δημοσίευσε η εφημερίδα Le Monde στις 07 Δεκεμβρίου 2021 ασχολείται με την απεργία που έκαναν οι επαγγελματίες στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών⁶. Οι εργαζόμενοι του τομέα κάνουν λόγο για κακές συνθήκες εργασίας που προκαλούν άγχος λόγω της αύξησης του αριθμού των δικαιούχων που έχουν υπό τη φροντίδα τους. Ο υπερβολικός φόρτος εργασίας τους αναγκάζει να παρατείνουν την δραστηριότητά τους το βράδυ προκειμένου να εκπληρώνουν τα διοικητικά καθήκοντα που δεν μπόρεσαν να εκτελέσουν τη μέρα. Για τη γαλλική οργάνωση Nexem, υπάρχει σήμερα έλλειμμα 65.000 θέσεων, ενώ έχουν προγραμματιστεί 150.000 συνταξιοδοτήσεις έως το 2025. Αυτή η έλλειψη δεν λαμβάνει υπόψη τον σημαντικό αριθμό επαγγελματιών που σκέφτονται να αλλάξουν επαγγελματικό προσανατολισμό.

Ένας υψηλός απουσιασμός που ενισχύει τους κινδύνους των επαγγελματιών

Οι συνεντεύξεις δείχνουν μια αύξηση του απουσιασμού στους επαγγελματίες τα τελευταία χρόνια. Διαπιστώνεται επίσης ότι ο απουσιασμός τείνει να αυξάνεται με την ηλικία των εργαζομένων. Αυτή η αύξηση πρέπει να εξεταστεί ως προς τη γενική αύξηση του απουσιασμού, συμπεριλαμβανομένων όλων των τομέων.

5 OSHA EUROPA, *Risques psychosociaux et stress au travail* (Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και άγχος στην εργασία), προεπελάστηκε στις 22/12/2021, <https://osha.europa.eu/fr/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

6 « *Les travailleurs sociaux font grève pour partager leur désarroi* » (Οι κοινωνικοί λειτουργοί κάνουν απεργία για να εκφράσουν τη δυσαρέσκειά τους), Le Monde, 7 Δεκεμβρίου 2021

Στη Γαλλία, για παράδειγμα, το 2020, το ετήσιο βαρόμετρο για τον απουσιασμό που πραγματοποίησε η συμβουλευτική εταιρεία Ayming σε συνεργασία με την AG2R La Mondiale⁷ αναφέρει απουσιασμό ρεκόρ για το έτος 2020. Σύμφωνα με το βαρόμετρο, ο απουσιασμός στη Γαλλία το 2020 αφορούσε το 41% των εργαζομένων που είχαν τουλάχιστον μια μέρα απουσίας, εκ των οποίων το ένα τέταρτο σχετιζόταν με τον Covid-19. Αυτά τα στοιχεία δείχνουν μια αύξηση κατά 24% του απουσιασμού στη Γαλλία και αποτελούν ρεκόρ.

Σύμφωνα με τη Γερμανική Ομοσπονδιακή Υπηρεσία για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, ο απουσιασμός αυξάνεται εξίσου σε όλους τους τομείς της Γερμανίας και έφτασε τις 12,2 μέρες κατά μέσο όρο ανά επαγγελματία το 2015.

Αυτές οι απουσίες, που δεν αντικαθίστανται πάντα, στο τέλος θα φτάσουν να αυξήσουν τον φόρτο εργασίας εντός των δομών και θα συμβάλουν στην αύξηση της έκθεσης στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους ή στα μυοσκελετικά προβλήματα.

b. Σπαστά και άτυπα ωράρια και βραχυπρόθεσμες συμβάσεις

Εκούσιες βραχυπρόθεσμες συμβάσεις ή ορισμένης διάρκειας

Η μερική απασχόληση είναι μια νομική έννοια που ορίζεται με αναφορά στη νόμιμη διάρκεια της εργασίας, της οποίας η διάρκεια διαφέρει ανάλογα με τα ευρωπαϊκά κράτη καθώς βασίζεται στον χρόνο εργασίας που θεωρείται πλήρους απασχόλησης. Η «ακούσια» μερική απασχόληση δεν είναι λοιπόν μια νομική έννοια αλλά ούτε και μια έννοια απόλυτα

μετρήσιμη, καθώς βασίζεται στις δηλώσεις των επαγγελματιών και στις ποιοτικές συνεντεύξεις.

Στο «Μερική απασχόληση και ακούσια μερική απασχόληση, παράγοντες ανασφάλειας για τις δραστήριες γυναίκες»⁸, οι Sonia Baudry και Stéphanie Fillion ορίζουν την ακούσια μερική απασχόληση ως μια «άλω» γύρω από την ανεργία και την ανασφάλεια των εργαζομένων που αναγκάζονται να επιλέξουν τη μερική απασχόληση».

Στη Γαλλία, σύμφωνα με την Dares⁹, η μερική απασχόληση αφορούσε το 2018 το 18% των εργαζομένων (ιδίως τις γυναίκες (31%), τους νέους (24%), τα άτομα άνω των 55 ετών (28%)). Η ανάπτυξη των βραχυπρόθεσμων συμβάσεων στην Ευρώπη θα μπορούσε να συνδέεται με τις λιγότερο βιώσιμες χρηματοδοτήσεις των οργανισμών. Στη Γαλλία για παράδειγμα, παρατηρείται ότι οι δημόσιες χρηματοδοτήσεις εν μέρει μειώθηκαν και ότι είναι όλο και λιγότερο πολυτελείς. Η αστάθεια των χρηματοδοτήσεων έχει ως συνέπεια την αστάθεια των συμβάσεων των επαγγελματιών και επηρεάζει εν μέρει την ελκυστικότητα του τομέα.

Σπαστά ωράρια

Παρατηρούμε πολλά σπαστά ωράρια στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών και ιδίως σε ορισμένους υποτομείς, όπως ο υποτομέας της κατ'οίκον βοήθειας στην Αυστρία.

Αυτό ισχύει και για τους εξωσχολικούς συνοδούς στη Γαλλία που εργάζονται με σπαστά και διακεκομμένα ωράρια τα οποία καθιστούν πιο περίπλοκη την ισορροπία ανάμεσα στην ιδιωτική και την επαγγελματική ζωή. Σύμφωνα με την CGT, αυτή η αβεβαιότητα των συμβάσεων απορρέει από τη

7 *Santé : absentéisme record en 2020* (Υγεία: ρεκόρ απουσιασμού το 2020) (βαρόμετρο AG2R La Mondiale), <https://www.argusdelassurance.com/les-assureurs/groupes-de-protection-sociale/la-flambee-de-l-absenteisme.187952>.

8 *Temps partiel et temps partiel subi, facteurs de précarité pour les femmes actives* (Μερική απασχόληση και ακούσια μερική απασχόληση, παράγοντες ανασφάλειας για τις δραστήριες γυναίκες), Sonia Baudry, Stéphanie Fillion, στο *Regards croisés sur l'économie 2014/2* (αρ. 15), σελίδες 211 έως 214.

9 Αναλύσεις Dares, Ιούλιος 2020, «*Quelles sont les conditions d'emploi des salariés à temps partiel ?*» (Ποιες είναι οι συνθήκες εργασίας των εργαζομένων μερικής απασχόλησης;), https://dares.hosting.augure.com/Augure_Dares/r/ContenuEnLigne/Download?id=B6126A27-5EE6-4747-8FA8-9306C4F87140&filename=Temps%20partiel%20%28au%2004%20ao%C3%BBt%29.pdf.

μερική απασχόληση που επιβάλλεται και από τις συμβάσεις συμμετοχής στην παροχή εκπαίδευσης οι οποίες εκτελούνται ως «αμειβόμενος εθελοντισμός»¹⁰ και οι οποίες αφορούσαν τους συνοδούς των κατασκηνώσεων και εκείνους των κέντρων αναψυχής.

Αυτοί οι τύποι συμβάσεων φαίνεται να χρησιμοποιούνται σε πολλά κράτη, γιατί το ίδιο συμβαίνει και στο Λουξεμβούργο ή τη Γερμανία. Αυτές οι προκλήσεις εναρμονίζονται με εκείνη της επαγγελματικής ανισότητας, καθότι οι θέσεις εργασίας με σπαστά ωράρια καλύπτονται συνήθως από γυναίκες. Οι ιστότοποι εύρεσης απασχόλησης [indeed.com](https://www.indeed.com), [jobsforher.com](https://www.jobsforher.com) ή [2to3days.com](https://www.2to3days.com) προτείνουν επιπλέον αυτό που ονομάζουν «Female Part Time Jobs», «Part Time jobs for Women» ή «Flexible and Part Time Jobs for Women», θέσεις εργασίας συνήθως στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών, συνήθως χαμηλά αμειβόμενες, με ευέλικτα ωράρια προκειμένου να επιτρέπεται στις γυναίκες να φροντίζουν τα παιδιά τους αφού τα συστήματα βρεφικής φροντίδας δεν είναι επαρκώς λειτουργικά, με την έννοια της προσβασιμότητας

Άτυπα και συχνά κυμαινόμενα ωράρια ανάλογα με τον προγραμματισμό

Οι συνεντεύξεις, όπως και οι διάφορες μελέτες, δείχνουν επίσης την ανάγκη που υπάρχει στις κοινωνικές υπηρεσίες για άτυπα ωράρια προκειμένου να ανταποκρίνονται στις ανάγκες του κοινού. Αυτά τα άτυπα ωράρια έχουν σημαντικές επιπτώσεις στα επαγγέλματα του τομέα, κυρίως από πλευράς ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή.

Στη Γαλλία ο τομέας της βρεφικής φροντίδας επηρεάζεται όλο και περισσότερο. Πράγματι, περίπου

13 εκατομμύρια εργαζόμενοι στη Γαλλία εργάζονται με άτυπα ή διευρυμένα ωράρια ή σε ώρες εκτός του κανονικού ωραρίου, γεγονός που επιφέρει μεγάλες προκλήσεις στη φροντίδα νηπίων. Οι 9 στους 10 γονείς με άτυπα ωράρια αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο να βρουν λύσεις φροντίδας, σύμφωνα με τον Γάλλο Γενικό Γραμματέα Παιδικής και Οικογενειακής Μέριμνας¹¹. Το υπουργείο ορίζει τα άτυπα ωράρια ως «κάθε κατάσταση στην οποία τα άτομα αναγκάζονται να εργαστούν σε περιόδους συνήθως αφιερωμένες στην οικογένεια ή στην ξεκούραση, πριν από τις 8:00 και μετά τις 18:00, τα Σάββατα, τις Κυριακές ή στις αργίες». Σύμφωνα όμως με το Γαλλικό Παρατηρητήριο Ποιότητας Ζωής στην Εργασία, «τα άτυπα ωράρια συνοδεύονται συχνά από χαμηλούς μισθούς, σε τομείς στους οποίους υπάρχουν λίγες εντάσεις από πλευράς απασχόλησης, επομένως δεν διακυβεύεται η ελκυστικότητα των επιχειρήσεων». Αυτό δεν ισχύει για την βρεφική ηλικία όπου μπορούμε να διαπιστώσουμε σημαντικά διακυβεύματα από πλευράς ελκυστικότητας.

γ. Μεγάλες επαγγελματικές ανισότητες μεταξύ γυναικών/αντρών στις κοινωνικές υπηρεσίες

Οι επαγγελματίες των κοινωνικών υπηρεσιών είναι πρωτίστως γυναίκες, και μάλιστα με συντριπτική πλειοψηφία σε ορισμένους τομείς κάποιων χωρών (για παράδειγμα 97% γυναίκες στα επαγγέλματα της βρεφικής ηλικίας στη Γαλλία). Οι περισσότεροι από τους επαγγελματίες που ρωτήθηκαν αναφέρουν το γεγονός ότι τα επαγγέλματα είναι σε μεγάλο βαθμό γυναικεία και ότι τα πιο εξειδικευμένα επαγγέλματα ασκούνται από άντρες.

10 Libération, *Mini-salaires, horaires hachés, sous-effectifs... Les raisons de la grève des animateurs du périscolaire* (Μισθοί πείνας, σπαστά ωράρια, υποστελέχωση... Η αιτία της απεργίας των εξωσχολικών συνοδών), προσπελάστηκε στις 22-12-2021, https://www.liberation.fr/societe/education/mini-salaires-horaires-haches-sous-effectifs-les-raisons-de-la- greve-des-animateurs-du-periscolaire-20211214_QZOWNVBOWNCHTHER2KRPADQFUM/.

11 *Tour de France des solutions d'accueil du jeune enfant en horaires atypiques, Secrétariat d'Etat chargé de l'enfance et des familles* (Ο Γύρος της Γαλλίας των λύσεων για τη βρεφική φροντίδα σε άτυπα ωράρια, Γενική Γραμματεία), Οκτώβριος 2021.

Σύμφωνα με το βαρόμετρο της Eurostat¹², η απόκλιση ανάμεσα στο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών και των αντρών παραμένει σημαντική στην Ευρώπη, ενώ επίσης οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να ασκήσουν ένα επάγγελμα «ακούσιας» μερικής απασχόλησης. Παρά τη θέληση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η γονική άδεια δεν αποζημιώνεται πάντα όσο μια αναρρωτική άδεια, κάτι που συμβάλει στην «επιλεγμένη» μερική απασχόληση, η οποία παραμένει πάντως «ακούσια». Τέλος, πάντα σύμφωνα με την Eurostat, οι άντρες έβγαλαν κατά μέσο όρο 15,3% περισσότερα λεφτά από τις γυναίκες στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2018.

Σύμφωνα με την Ένωση Εργοδοτών της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (Udes, Γαλλία), με το 69% των εργαζόμενων γυναικών αλλά μόνο το 56% των γυναικών να είναι ανώτερα στελέχη, το 45% των γυναικών να είναι μέλη διοικητικών συμβουλίων και το 37% των γυναικών να είναι πρόεδροι, ο τομέας των κοινωνικών υπηρεσιών δεν αποτελεί εξαίρεση σε ό,τι αφορά τις ανισότητες αντρών/γυναικών: χωρίς πολυμορφία επαγγελματών,

γυάλινη οροφή, μερική απασχόληση, μισθολογικές ανισότητες... τα περιθώρια ελιγμών παραμένουν σημαντικά¹³.

d. Μεγάλες ευθύνες

Τέλος, οι συνεντεύξεις δείχνουν μεγάλες προκλήσεις αναφορικά με την ευθύνη και την ενδεχόμενη μοναξιά των επαγγελματιών στο πλαίσιο των επαγγελματών τους. Αυτό συμβαίνει κυρίως στον τομέα της κατ'οίκον βοήθειας όπου οι επαγγελματίες πηγαίνουν στην κατοικία ηλικιωμένων ατόμων και πρέπει να τεθούν ενώπιον μεγάλων ευθυνών στις επιλογές που κάνουν. Η Service Mensch στην Αυστρία αναφέρει για παράδειγμα τη μοναξιά των επαγγελματιών όταν βρίσκονται στην κατοικία ενός ηλικιωμένου. Πρέπει μεταξύ άλλων να αναλάβουν την ευθύνη της απόφασης σε περίπτωση που ένα άτομο έχει ένα πρόβλημα, κυρίως υγείας. Είναι λοιπόν σημαντικό για την οργάνωση να έχει καταρτισμένους αλλά και πεπειραμένους επαγγελματίες.

12 Βαρόμετρο της Eurostat, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-053312_QID_826F367_UID_-3F171EB0&layout=TIME,C,X,0;SEX,L,X,1;GEO,L,Y,0;AGE,L,Z,0;UNIT,L,Z,1;INDIC_EM,L,Z,2;INDICATORS,C,Z,3;&zSelection=DS-053312INDIC_EM,EMP_LFS;DS-053312AGE,Y55-64;DS-053312UNIT,PC_POP;DS-053312INDICATORS,OBS_FLAG;&rankName1=UNIT_1_2_-1_2&rankName2=AGE_1_2_-1_2&rankName3=INDICATORS_1_2_-1_2&rankName4=INDIC-EM_1_2_-1_2&rankName5=TIME_1_0_0_0&rankName6=SEX_1_2_1_0&rankName7=GEO_1_0_0_1&sortR=ASC_-1_FIRST&sortC=ASC_-1_FIRST&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&rDM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&wai=false&time_mode=ROLLING&time_most_recent=true&lang=FR&cfo=%23%23%23%2C%23%23%23.%23%23%23

13 *Egalité professionnelle femmes/hommes dans l'ESS : Des ambitions aux actes* (Επαγγελματική ισότητα γυναικών/αντρών στην ΚΑΟ: Οι φιλοδοξίες στην πράξη), Udes, <https://www.udes.fr/actualites/egalite-professionnelle-femmeshommes-dans-less-ambitions-aux-actes>

5 Η αναγνώριση

Τα άτομα που ρωτήθηκαν έκαναν λόγο για έλλειψη αναγνώρισης σε πολύ διαφορετικά επίπεδα, κάτι που έχει επιπτώσεις με πολλαπλές προεκτάσεις.

a. Για τις οργανώσεις που είναι επικεφαλής δικτύου, η αναγνώριση σε θεσμικό επίπεδο

Για κάποιους από τους συνομιλητές μας, η έλλειψη αναγνώρισης από την οργάνωσή τους στο πλαίσιο ενός θεσμικού κοινωνικού διαλόγου μειώνει τη συνεισφορά των κοινωνικών υπηρεσιών. Πολλές χώρες έχουν ισχυρό τομεακό κοινωνικό διάλογο αλλά δεν ενσωματώνουν ακόμα τις κοινωνικές υπηρεσίες επειδή αυτές θεωρούνται ήσσονος σημασίας ή ακόμα οι υποψήφιος οργανώσεις θεωρούνται υπερβολικά μικρές.

b. Για τις λειτουργικές δομές, η αναγνώριση της υπεραξίας των κοινωνικών υπηρεσιών

Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεών μας διαπιστώσαμε ότι οι «χρήστες ή δικαιούχοι» των κοινωνικών υπηρεσιών έχουν επίγνωση της σημασίας της παρεχόμενης υπηρεσίας, αλλά συχνά δεν έχουν τα μέσα για να πληρώσουν αυτή την υπηρεσία. Οι φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης παρέχουν οι ίδιοι την υπηρεσία ή όταν έχει ανατεθεί σε παρόχους την αμείβουν λιγότερο καλά. Το ευρύ κοινό (και με-

ρικές φορές οι χρηματοδότες...) δεν αναγνωρίζει πάντα τους εργαζομένους των κοινωνικών υπηρεσιών ως άτομα που ασκούν ένα επάγγελμα αλλά μάλλον ως κάποιους που έχουν μια «απασχόληση» την οποία όλοι ανεξαιρέτως μπορούν να ασκήσουν, ειδικά από τη στιγμή που οι εργαζόμενοι είναι κυρίως θηλυκού γένους. Τέλος, η απουσία επίγνωσης και συνεκτίμησης του χρόνου που χρειάζεται για την στήριξη των ατόμων, η οποία υπερβαίνει κατά πολύ τα όρια των τεχνικών χειρισμών, αναφέρθηκε από πολλές οργανώσεις.

c. Για τους εργαζόμενους

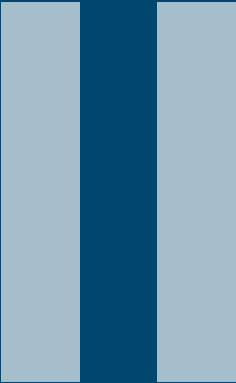
Σε κάθε χώρα παρατηρούμε ένα χαμηλό επίπεδο απολαβών στις κοινωνικές υπηρεσίες. Ακόμα και στις χώρες όπου υπάρχει κοινωνικός διάλογος και ισχύει κατώτατος μισθός, οι μισθοί μερικές φορές είναι χαμηλότεροι από αυτόν τον κατώτατο μισθό. Μια έκθεση του Eurofound αποκαλύπτει επιπλέον ότι το μέσο ωρομίσθιο στην μακροχρόνια φροντίδα και στις κοινωνικές υπηρεσίες βρίσκεται κατά μέσο όρο 21% κάτω από τον μέσο μισθό, συμπεριλαμβανομένων όλων των τομέων¹⁴. Αυτό οδηγεί κυρίως σε έλλειψη αναγνώρισης και επομένως συνεκτίμησης του συναισθηματικού φορτίου της εργασίας στις κοινωνικές υπηρεσίες αλλά και στη μη αναγνώριση του σωματικού φορτίου· μια έλλειψη προοπτικής. Οι εργαζόμενοι αναρωτιούνται γιατί να αφοσιωθούν πάρα πολύ στην εργασία τους όταν είναι γνωστό ότι δεν θα πληρωθούν περισσότερο και ότι οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης

14 Eurofound, *Living conditions and quality of life, Wages in long-term care and other social services 21% below average* (Συνθήκες διαβίωσης και ποιότητα ζωής, Οι μισθοί στη μακροχρόνια περίθαλψη και άλλες κοινωνικές υπηρεσίες 21% κάτω από τον μέσο όρο), 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/wages-in-long-term-care-and-other-social-services-21-below-average>.

είναι λίγες. Οι εργαζόμενοι έχουν λοιπόν μερικές φορές την αίσθηση ότι δεν τους καταλαβαίνουν, ότι δεν επηρεάζουν την εξέλιξη της εργασίας τους ή της οργάνωσης. Τέλος, η έλλειψη χρόνου για διάλογο με τον εργοδότη, είτε είναι επίσημος για παράδειγμα στα όργανα κοινωνικής διαβούλευσης είτε ανεπίσημος σε επίπεδο επιχείρησης, αποτελεί τροχοπέδη για τους εργαζόμενους του κοινωνικού τομέα.

Οι εργοδότες που συναντήσαμε έχουν πλήρη επίγνωση των διαφόρων αιτιών του turn-over και της δυσκολίας στις προσλήψεις. Χωρίς να έχουν εξασφαλισμένες χρηματοδοτήσεις, αισθάνονται ανήμποροι να δώσουν τις απαντήσεις εκείνες που χρειάζονται για να διασφαλίσουν τις ποιοτικές κοινωνικές υπηρεσίες τις οποίες παρέχουν οι εργαζόμενοι από το πόστο τους. Βρισκόμενοι μεταξύ σφύρας και άκμονος, όποια κι αν είναι η ευρωπαϊκή

χώρα στην οποία ανήκουν, ξέρουν ότι οι δυσκολίες πρόσληψης θα οδηγήσουν σε υπερβολικό φόρτο εργασίας για τους εργαζομένους, οδηγώντας σε burn-out ή «μπούχτισμα», με κίνδυνο η παρεχόμενη υπηρεσία να γίνει χειρότερη και επομένως οι χρηματοδότες λιγότερο πρόθυμοι να χρηματοδοτήσουν. Για να σπάσουν αυτόν τον φαύλο κύκλο, δεν υπάρχει μαγική συνταγή αλλά μια πληθώρα δράσεων περισσότερο ή λιγότερο σημαντικών που πρέπει να υλοποιηθούν. Όπως τα προβλήματα που προαναφέρθηκαν δεν είναι 100% κοινά σε όλους (και δυστυχώς), έτσι και οι συνομιλητές έχουν εφαρμόσει ο καθένας στο περιβάλλον του πρακτικές οι οποίες δεν είναι αναγκαστικά δαπανηρές. Το αντικείμενο του τετάρτου πακέτου εργασίας (WP4) είναι να παρουσιάσει πολλές από αυτές τις πρωτοβουλίες που θα μπορούσαν να προσφέρουν έμπνευση και ευκαιρίες ανταλλαγής εμπειριών.



Οι πρακτικές περί ελκυστικότητας που ακολούθησαν οι κοινωνικοί εταίροι στην Ευρώπη

Σε αυτό το κεφάλαιο, το οποίο συντάχθηκε εν μέρει στο πλαίσιο της πρώτης συνάντησης για το πακέτο εργασίας 4, εξετάσαμε διάφορες πρακτικές που έχουν εφαρμόσει οι κοινωνικοί εταίροι προκειμένου να επιλύσουν ορισμένα προβλήματα που σχετίζονται με την ελκυστικότητα του τομέα. Αυτές οι πρακτικές θα εξεταστούν πάλι ανά θέμα.

1 Ανταγωνισμός

α. Δράσεις που υλοποιήθηκαν για την άμβλυνση του ανταγωνισμού μεταξύ των κρατών

Οι συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος Foresee δείχνουν ότι η πρώτη από τις δράσεις που υλοποίησαν οι οργανώσεις για να αμβλύνουν τον ανταγωνισμό ανάμεσα στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) είναι η συμμετοχή σε ευρωπαϊκές οργανώσεις. Ο οργανισμός Social Employers, που ιδρύθηκε τον Οκτώβριο του 2017, εκπροσωπεί στα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης τους εργοδότες του κοινωνικού και του ιατροκοινωνικού τομέα. Η οργάνωση έχει ως στόχο να ενισχύσει τη θέση των κοινωνικών εργοδοτών σε ευρωπαϊκό, εθνικό και περιφερειακό επίπεδο κάθε κράτους· να ενημερώσει την ευρωπαϊκή νομοθεσία κυρίως μέσω κοινωνικού διαλόγου· να θεσπίσει κοινές θέσεις ανάμεσα στα μέλη της και να ενθαρρύνει τις ανταλλαγές ορθών πρακτικών. Η Social Employers διαθέτει 30 μέλη προερχόμενα από 18 ευρωπαϊκές χώρες (ΕΕ και Βόρεια Μακεδονία). Η European Ageing Network (EAN) είναι μια οργάνωση που εκπροσωπεί 10.000 οργανισμούς οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες στους ηλικιωμένους σε 28 χώρες της Ευρώπης. Η EAN εντοπίζει τα κοινά προβλήματα στη Ευρώπη και αναζητά κοινές λύσεις. Η EAN μετέχει στην Social Employers, όπως και στην Social Services Europe. Τέλος, από τη μεριά του συνδικάτου εργαζομένων, η European Federation of Public Service Unions (EPSU) είναι μια οργάνωση που συμπεριλαμβάνει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων του κοινωνικού τομέα στην Ευρώπη, δηλαδή 8 εκατομμύρια εργαζόμενους του

κοινωνικού τομέα. Η Ευρωπαϊκή Συνδικαλιστική Ομοσπονδία Δημοσίων Υπηρεσιών συγκεντρώνει τις ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων του κοινωνικού και ιατροκοινωνικού τομέα και καταπιάνεται με την βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, ή ακόμα και την επαγγελματική ισοτιμία. Η οργάνωση προωθεί την ανάπτυξη μιας κοινωνικής Ευρώπης. Η EPSU είναι από τη μεριά της ενταγμένη στην Public Services International (PSI) και στην European Trade Union Confederation (ETUC) που προωθεί στην Ευρώπη τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Προκειμένου να αμβλύνουν τον ανταγωνισμό μεταξύ των κρατών, η Social Employers και η EPSU ζητούν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (ΕΕ) τη σύσταση μιας ευρωπαϊκής επιτροπής τομεακού κοινωνικού διαλόγου για τις κοινωνικές υπηρεσίες. Αυτή θα επέτρεπε την αντιμετώπιση των προκλήσεων του τομέα που έχουν ενταθεί σημαντικά λόγω της υγειονομικής κρίσης και της γήρανσης του ευρωπαϊκού πληθυσμού. Η τελευταία μελέτη που πραγματοποίησε το Eurofound αναγνωρίζει την αντιπροσωπευτικότητα της Social Employers και της EPSU, ενώ οι δύο οργανώσεις αναγνωρίζονται επίσης ως εταίροι στην ανάπτυξη του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου. Αν η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εγκρίνει τη δημιουργία μιας επιτροπής κοινωνικού διαλόγου για τον τομέα, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι θα επεξεργαστούν τέσσερα κύρια θέματα: την πρόσληψη και την αφοσίωση του προσωπικού, τις συνθήκες εργασίας, τις δημόσιες αγορές, την ενίσχυση των ικανοτήτων των κοινωνικών εταίρων στις χώρες στις οποίες ο κοινωνικός διάλογος δεν έχει αναπτυχθεί πολύ σήμερα.

Αυτή η προώθηση του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου εντάσσεται στο πλαίσιο της επέκτασης των δράσεων που έχουν ήδη υλοποιήσει οι Social Employers και EPSU. Εδώ και πολλά χρόνια, οι δύο οργανώσεις συνεργάζονται προκειμένου πρώτα να προσδιορίσουν και μετά να θέσουν τα κοινά θέματα στα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Social Employers και η EPSU έχουν αναπτύξει πολλές κοινές δράσεις: Κοινές θέσεις σε διάφορα θέματα: στο ευρωπαϊκό σχέδιο δράσης για την κοινωνική οικονομία, σε ό,τι αφορά την πρόσληψη και την αφοσίωση στις ευρωπαϊκές κοινωνικές υπηρεσίες, στην ψηφιοποίηση στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών, στις επιπτώσεις του Covid-19 στις κοινωνικές υπηρεσίες κ.λπ.. Σε αυτό το στάδιο, επίσης, εντάσσεται το FORESEE.

Τέλος, παρατηρούμε επίσης μια αύξηση των διμερών συνεργασιών ανάμεσα σε διαφορετικά ευρωπαϊκά συνδικάτα εργοδοτών, συνεργασίες που διευκολύνονται από την προσχώρηση στο Social Employers και τη συμμετοχή στα ευρωπαϊκά προγράμματα. Αυτή η συνεργασία επιτρέπει την ανταλλαγή πρακτικών ανάμεσα σε οργανώσεις που αφορούν κυρίως τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων. Αυτές μπορούν επίσης να αναπτυχθούν μεταξύ κρατών για τη διευκόλυνση της κινητικότητας των εργαζομένων.

b. Δράσεις που υλοποιήθηκαν για την άμβλυνση του ανταγωνισμού μεταξύ περιφερειών

Ο ανταγωνισμός ανάμεσα στις περιφέρειες συνδέεται κυρίως με τα ομοσπονδιακά κράτη στα οποία η αρμοδιότητα για την κοινωνική μέριμνα και την υγεία έχει περιφερειακό χαρακτήρα. Ο ανταγωνισμός διεξάγεται κυρίως στο οικονομικό πεδίο ανάμεσα σε περιφέρειες που διαθέτουν περισσότερες ή λιγότερες χρηματοδοτήσεις.

Στην Αυστρία, τη Γερμανία και το Βέλγιο, οι κοινωνικοί εταίροι προσπαθούν να εναρμονίσουν τις περιφερειακές συλλογικές συμβάσεις για να περιορίσουν αυτόν τον ανταγωνισμό μεταξύ των περιφερειών και να έχουν παρόμοιους κανονισμούς. Οι Αυστριακοί κοινωνικοί εταίροι έχουν εκπονήσει λοιπόν μια εθνική συλλογική σύμβαση

που καλύπτει όλους τους τομείς της κοινωνικής μέριμνας και της υγείας (πλην των νοσοκομείων), περιλαμβανομένου του κερδοσκοπικού τομέα. Αυτό δεν κατέστη δυνατό στη Γερμανία λόγω άρνησης του κερδοσκοπικού τομέα. Η γενική αύξηση των μισθών μετά την υγειονομική κρίση επιτρέπει ωστόσο τον περιορισμό του ανταγωνισμού μεταξύ των περιφερειών. Στο Βέλγιο, προκειμένου να γεφυρωθούν τα εισοδηματικά χάσματα που υπάρχουν ανάμεσα στην περιφέρεια της Βαλλονίας και στη γαλλική κοινότητα (Fédération Wallonie-Bruxelles) για τα ίδια επαγγέλματα, οι κοινωνικοί εταίροι επεξεργάζονται αντισταθμιστικά μέτρα στο πλαίσιο κοινωνικών συμφωνιών μη κερδοσκοπικού τομέα.

Στην Ισπανία και στην Ελλάδα, παρατηρούνται προσπάθειες εκπόνησης μιας εθνικής συλλογικής σύμβασης προκειμένου να υπάρχουν παρόμοιοι κανονισμοί ανάλογα με τις κοινότητες. Αυτή η προσπάθεια μπορεί να γίνει στο πλαίσιο μιας κεντρικής οργάνωσης. Αυτό ισχύει για παράδειγμα με τον οργανισμό The NET στην Ελλάδα, που έχει συγκροτηθεί με τον μακροπρόθεσμο στόχο να παράσχει μια εθνική συλλογική σύμβαση για το σύνολο του κοινωνικού τομέα. Στην Ισπανία έχουν ξεκινήσει εργασίες προκειμένου να υλοποιηθεί μια εθνική συλλογική σύμβαση για την κοινωνική οικονομία, που επιτρέπει την εναρμόνιση των εργαζομένων και των συνθηκών εργασίας. Αυτή η σύμβαση ενθαρρύνεται θερμά από την ισπανική κυβέρνηση η οποία επιθυμεί να τύχει ευρείας διάδοσης.

c. Δράσεις που υλοποιήθηκαν για την άμβλυνση του ανταγωνισμού μεταξύ υπουργείων

Οι δράσεις αναφορικά με τον περιορισμό του ανταγωνισμού ανάμεσα στα υπουργεία αναφέρθηκαν ιδιαίτερα από τα βελγικά και τα γαλλικά συνδικάτα. Πράγματι, στο Βέλγιο, αυτό που αποκαλούν «διοικητικά λαζάνια» ή αλληλοεπικάλυψη των διοικητικών αρμοδιοτήτων ανάλογα με τα διαφορετικά πεδία δράσης και τις αρμοδιότητες των ομοσπονδιακών οντοτήτων, έχει ως συνέπεια τον πολλαπλασιασμό του αριθμού των συνομιλητών με τους οποίους διαπραγματεύονται οι κοινωνικοί εταίροι. Στη Γαλλία, η κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία εμφανίζεται τα τελευταία χρόνια περιο-

σότερο προσδεσμένη στα κοινωνικά υπουργεία (οικολογικής και αλληλέγγυας μετάβασης) απ' ό,τι στο υπουργείο οικονομικών.

Στο Βέλγιο, οι αρμοδιότητες διαχωρίζονται ανά επίπεδο εξουσίας (ομοσπονδιακή – ομοσπονδία) ή εντός του ίδιου επιπέδου. Η ενίσχυση των διυπουργικών επαφών ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους και στη διοίκηση των ομοσπονδιών επιτρέπει την καλύτερη αναγνωσιμότητα και κατανόηση των κανονισμών για τις οργανώσεις. Έτσι, αυτό οδηγεί στη διευκόλυνση του διαλόγου ανάμεσα στα υπουργεία και στην ανάπτυξη καλύτερης συνοχής για τις οργανώσεις επιτόπου.

Στη Γαλλία, οι παράγοντες της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας (Κ.ΑΛ.Ο.) ζήτησαν η Κ.ΑΛ.Ο. να θεσπιστεί εντός του υπουργείου οικονομικών και όχι εκείνου της οικολογικής μετάβασης ή ενός υπουργείου αλληλεγγύης. Πράγματι, αυτοί οι παράγοντες θεωρούν επιτακτική την ανάγκη διατήρησης ενός ισχυρού δεσμού με τη διεύθυνση του Δημοσίου Ταμείου στο πλαίσιο ζητημάτων σχετιζόμενων με τη χρηματοδότηση και τη φορολόγηση των επιχειρήσεων. Η Udes (η Ένωση Εργαζομένων Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας) είχε υποστηρίξει ότι «προκειμένου να διασφαλίσουν μια συλλογική εργασία ευνοϊκή προς την ανάπτυξη της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας και να συνεχίσουν μαζί τα πολυάριθμα έργα που επέτελεσαν τα τελευταία χρόνια, οι παράγοντες της Κ.ΑΛ.Ο. μπορεί σίγουρα να ωφεληθούν από έναν μοναδικό συνομιλητή εντός του κυβερνητικού οργανογράμματος».

Τέλος, ο περιορισμός του ανταγωνισμού ανάμεσα στις διοικήσεις περνάει επίσης από τη διοικητική απλούστευση, για παράδειγμα την ενοποίηση των εγγράφων που ζητούν από τις οργανώσεις. Πράγματι, τα αιτούμενα έγγραφα μπορεί να είναι σε μεγάλο βαθμό διαφορετικά ανάλογα με τις δημόσιες αρχές και οδηγούν σε υπερβολικό διοικητικό φόρτο των διευθύνσεων. Το ενιαίο έγγραφο επιτρέπει τον περιορισμό αυτού του φόρτου και την εξομάλυνση των σχέσεων ανάμεσα στις οργανώσεις και στις δημόσιες αρχές. Θα πρέπει να εφαρμοστεί η αρχή «only once» (ενιαία αίτηση) όσον αφορά τη διοικητική απλούστευση.

d. Δράσεις που υλοποιήθηκαν για τον περιορισμό του ανταγωνισμού μεταξύ υποτομέων

Παρατηρούμε τη δημιουργία διατομεακών ή πολυτομεακών οργανώσεων «ομπρέλες» στις διάφορες χώρες προκειμένου να αμβλυθεί ο ανταγωνισμός ανάμεσα στους υποτομείς του κοινωνικού τομέα. Ο στόχος αυτών των οργανώσεων είναι να διευκολύνουν τις διαβουλεύσεις ανάμεσα στις οργανώσεις διαφόρων υποτομέων όταν αυτές δεν έχουν συγχωνευτεί σε μία μόνο οργάνωση, καθώς και να προωθήσουν την ανάδειξη κοινών θέσεων. Η οργάνωση-ομπρέλα επιτρέπει τόσο τον διάλογο, φτάνοντας μέχρι την εναρμόνιση κάποιων μέτρων, όσο και τον σεβασμό των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών των υποτομέων.

Στην Αυστρία, η Volkshilfe είναι μια κοινωνική οργάνωση μη κερδοσκοπικού σκοπού, μη κομματική και μη ομολογιακή. Η δραστηριότητα της Volkshilfe, που ιδρύθηκε το 1947, εκτείνεται από τα πεδία της φροντίδας και βοήθειας, της μείωσης της φτώχειας, της πολιτικής της αγοράς εργασίας, της παιδικής μέριμνας, της εργασίας για τα άτομα με αναπηρία και της ανθρωπιστικής βοήθειας σε περίπτωση καταστροφής στη χώρα και στο εξωτερικό, μέχρι του ασύλου και της μετανάστευσης.

Στην Ελλάδα, όπως είδαμε πριν, το The NET δημιουργήθηκε για να συνενώσει διάφορες οργανώσεις του κοινωνικού τομέα με στόχο να εκπονηθεί μια εθνική συλλογική σύμβαση και να ακουστεί σε εθνικό επίπεδο η φωνή των εργαζομένων του κοινωνικού τομέα.

Στην Ισπανία, οι παράγοντες του κοινωνικού τομέα προσπαθούν να ενωθούν σε μια συνομοσπονδία μη κερδοσκοπικών κοινωνικών εργαζομένων της Ισπανίας (Cessle) προκειμένου να έχουν μια κοινή φωνή στις δημόσιες αρχές.

Στη Γαλλία, η Ένωση Εργαζομένων Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (Udes) συγκεντρώνει 23 συνδικάτα εργοδοτών από διάφορους μη κερδοσκοπικούς τομείς (κατ' οίκον βοήθεια, βρεφική

ηλικία, αθλητισμός, υγεία και κοινωνική μέριμνα). Η οργάνωση έχει ως στόχους να συνενώσει τις αντιπροσωπείες των εργοδοτών, να τους εκπροσωπήσει στις δημόσιες αρχές και να διαπραγματευτεί συλλογικές συμφωνίες εργασίας.

Στο Βέλγιο, η Ένωση Επιχειρήσεων Κοινωνικής Ωφελείας (UNIPSO) είναι μια διατομεακή συνομοσπονδία των εργοδοτών του τομέα της κοινωνικής ωφελείας (με κερδοσκοπικού) στη Βαλλονία και στη Γαλλική Κοινότητα του Βελγίου. Εκπροσωπεί 30 ομοσπονδίες εργοδοτών του δημόσιου και ιδιωτικού συνεταιριστικού τομέα. Αυτές είναι δραστήριες στο πεδίο των κοινωνικών υπηρεσιών, της εκπαίδευσης, του κοινωνικοπολιτισμικού τομέα, της υγείας, της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης κ.λπ. Η UNIPSO εκπροσωπεί τους εργαζόμενους σε διάφορους χώρους διαβουλεύσεων.

e. Δράσεις που υλοποιήθηκαν για τον περιορισμό του ανταγωνισμού μεταξύ καθεστώτων

Ενώπιον του ανταγωνισμού του δημόσιου και ιδιωτικού κερδοσκοπικού τομέα, ο μη κερδοσκοπικός τομέας μπορεί να αξιοποιήσει τα επιχειρήματα για να ενισχύσει την ελκυστικότητά του.

- **Σε σχέση με το δημόσιο**

Διάφορες οργανώσεις αναφέρουν τα πλεονεκτήματα που έχει το καθεστώς μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα σε σχέση με το καθεστώς δημόσιου χαρακτήρα. Εκτιμούν ιδιαίτερα την ευελιξία των ωραρίων και της οργάνωσης που μπορεί να επιτρέψει την προσαρμογή τους στους περιορισμούς του εργαζομένου και ιδίως σε ορισμένα πλαίσια (νέοι γονείς, μονογονεϊκές οικογένειες, άτομα που παρέχουν φροντίδα κ.λπ.). Αυτό συνοδεύεται από την προώθηση της ευθύνης που μπορούν να παρέχουν οι μη κερδοσκοπικές δομές στους εργαζομένους τους. Αυτό εξηγεί τον ερχομό εργαζομένων στο δεύτερο μέρος της καριέρας, διότι κατά συνέ-

πεια είναι πιο έμπειροι και μπορούν επομένως να επωφεληθούν από αυτή την προώθηση. Αυτή η πρακτική παρατηρείται ιδίως στη μετάβαση των εργαζομένων μεταξύ των δημόσιων νοσοκομείων και της κατ' οίκον νοσηλείας. Τέλος, το καθεστώς μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα επιτρέπει την ενδεχόμενη συμμετοχή των εργαζομένων στη διακυβέρνηση, κάτι που μπορεί να συμβάλει στην ελκυστικότητα του τομέα.

- **Σε σχέση με τον κερδοσκοπικό ιδιωτικό**

Παρατηρούνται πολλές διαφορές ανάμεσα στις κερδοσκοπικές και τις μη κερδοσκοπικές δομές στην Ευρώπη. Ο κοινωνικός αντίκτυπος, η συμμετοχική διακυβέρνηση και η αφοσίωση είναι μερικές φορές πλεονεκτήματα για τις μη κερδοσκοπικές δομές προκειμένου να προσελκύσουν και να διατηρήσουν τους εργαζομένους. Πράγματι, βασίζοντας τη δραστηριότητά τους στην επιτυχία ενός κοινωνικού, οικογενειακού και περιβαλλοντικού έργου και όχι στην είσπραξη μερισμάτων, οι μη κερδοσκοπικές δομές ασκούν εκ φύσεως τη δραστηριότητά τους με διαφορετικό τρόπο. Αυτή η άσκηση ενισχύεται από τη διακυβέρνηση των δομών η οποία μπορεί να εμπλέκει τους εργαζομένους, όπως είναι η περίπτωση για παράδειγμα με τους ιταλικούς ή τους γαλλικούς συνεταιρισμούς, αλλά και έναν όλο και πιο συχνό αριθμό ενώσεων. Για παράδειγμα, η Ομοσπονδία Κέντρων Κοινωνικής Πρόνοιας της Γαλλίας έχει ένα διοικητικό συμβούλιο που απαρτίζεται από μια ομάδα επαγγελματιών.

Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του μη κερδοσκοπικού πεδίου σε σχέση με το κερδοσκοπικό πεδίο στην Ευρώπη ωθούν κάποιες οργανώσεις να ζητήσουν ειδικά καθεστώτα για τις ενώσεις και τις ΜΚΟ. Στη Γαλλία, ο νόμος «Κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία» που ψηφίστηκε 2014 ενθαρρύνει μια αλλαγή κλίμακα της Κ.Α.Ο., θεμελιώνει μια πιο ισχυρή στρατηγική ανάπτυξης, δίνει στους εργαζομένους την εξουσία να δρουν και να στηρίζουν την τοπική βιώσιμη ανάπτυξη. Πολλές γαλλικές οργανώσεις θέλουν να πάνε πιο μακριά περιχαράκωνοντας το συνεταιριστικό μοντέλο. Η Uniopss¹⁵ εκτιμά

15 *Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux* (Uniopss) (Πανομοσπονδιακή Εθνική Ένωση Ιδιωτικών Υγειονομικών και Κοινωνικών Έργων και Οργανώσεων), 15-02-2022, Το «80% των ΕΗΡΑΔ δεν έχουν μετόχους να ανταμείψουν!» » <https://www.uniopss.asso.fr/actualites/80-ehpad-nont-pas-dactionnaires-remunerer-0>

όντως ότι κάποια πεδία πρέπει να εξαιρεθούν από τον οικονομικό ανταγωνισμό, κάτι που απαιτεί τη θέσπιση «ενός κανονισμού για τους οικονομικούς τομείς που θεωρούνται ζωτικοί». Την ίδια θέση έχει και η Ένωση Συλλογικότητων Παιδιά Γονείς Επαγγελματίες (Acerp) που ζητάει οι δημόσιες αρχές «να καταπολεμήσουν την εμπορευματοποίηση της εκπαίδευσης και ιδίως της βρεφικής ηλικίας, να προωθήσουν και να στηρίξουν τις ενώσεις και την ιδιαίτερη θέση τους στο πεδίο της βρεφικής ηλικίας, σε ένα πλαίσιο στο οποίο ο τομέας τείνει να γίνει κερδοσκοπικός και ανταγωνιστικός». Αυτά τα αιτήματα μοιάζουν όλο και πιο θεμιτά όσο ανακλύπουν εν μέσω σκανδάλων κακοποίησης σε κερδοσκοπικές οργανώσεις και ιδίως στην Ελλάδα, την Αυστρία (Senecura, αποκτήθηκε το 2015 από την Orpéa¹⁶), στη Γαλλία και το Βέλγιο (Orpéa). Σκάνδαλα τα οποία ορισμένοι συνεντευξιαζόμενοι φοβούνται ότι ατιμάζουν όλο τον τομέα. Αυτό ισχύει για τις οργανώσεις που εξηγούν σχετικά με την ανάπτυξη των βρεφονηπιακών σταθμών ότι οι χρηματοδοτήσεις δεν μπορεί να είναι παρόμοιες αν οι μορφές φροντίδας είναι πιο ακριβές για τις οικογένειες. Αυτές οι οργανώσεις αναρωτιούνται για την ύπαρξη οικονομικού μοντέλου κερδοσκοπικού σκοπού για την βρεφική φροντίδα.

f. Οι μεταναστεύσεις¹⁷

Πολλοί κοινωνικοί εταίροι αναφέρονται στις προκλήσεις που συνδέονται με τη μετανάστευση και την απασχόληση των αλλοδαπών. Αυτό συμβαίνει στην περίπτωση των APSS CR και UZS στην Τσε-

χία, που θα υλοποιήσουν το 2022 ένα πρόγραμμα ένταξης των αλλοδαπών στην αγορά εργασίας. Αυτό το πρόγραμμα θα επιτρέψει κυρίως τον καθορισμό των δράσεων που μπορούν να γίνουν εντός των οργανώσεων προκειμένου να ενισχυθεί η ένταξη των αλλοδαπών εργαζομένων. Μπορεί ωστόσο να διαπιστωθεί μια ανισότητα στη μεταχείριση ανάμεσα στους Ευρωπαίους εργαζομένους και στους εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης, με ένα ενδιάμεσο καθεστώς για τους πρόσφυγες που έχουν διαφύγει από την Ουκρανία μετά τη ρωσική επίθεση, οι οποίοι επωφελούνται από ένα προνομιακό καθεστώς βάσει της οδηγίας για την προσωρινή προστασία που τους επιτρέπει εύκολη πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

Αναφορικά με τη μετανάστευση, οι κοινωνικοί εταίροι κάνουν λόγο για διάφορα προγράμματα κινητικότητας εργαζομένων, ιδίως στο πλαίσιο διμερών συνεργασιών ανάμεσα σε χώρες, για παράδειγμα ανάμεσα σε Ρουμανία και Ελβετία ή ανάμεσα σε Βιετνάμ και Τσεχία. Αυτές οι συνεργασίες διευκολύνουν την ένταξη των αλλοδαπών στην αγορά εργασίας.

Θα πρέπει ωστόσο να δοθεί προσοχή για να μην χρησιμοποιηθούν οι μεταναστεύσεις με σκοπό τη χειροτέρευση των μισθών και των συνθηκών εργασίας, δηλαδή το κοινωνικό ντάμπινγκ, κάτι που θα μπορούσε να είναι αντιπαραγωγικό από πλευράς ελκυστικότητας των επαγγελματιών και θα κατέληγε να τροφοδοτήσει εθνικιστική ρητορική η οποία συνήθως δεν ευνοεί τον κοινωνικό διάλογο.

16 Capgeros, «Μετά από την εξαγορά της Senevita στην Ελβετία και της Silver Care στην Γερμανία το 2014, η ORPEA ξεκινάει το 2015 πραγματοποιώντας μια νέα στρατηγική κίνηση με μεγάλη προοπτική ανάπτυξης.

Αυτή η εξαγορά ενός περιουσιακού στοιχείου που διαθέτει μια μοναδική ανταγωνιστική θέση στην Αυστρία και στην Τσεχία προσφέρει μια νέα πηγή ανάπτυξης και κερδοφορίας για την ORPEA, καθώς και ευκαιρίες ανάπτυξης ικανές να δημιουργήσουν αξία. Ο Όμιλος επεκτείνει έτσι το ευρωπαϊκό του δίκτυο προσθέτοντας ένα ακόμα λιθαράκι στη μελλοντική αναπτυξιακή του ικανότητα, τηρώντας μάλιστα αυστηρά τα κριτήρια κερδοφορίας του.

Με βάση την χρηματοοικονομική του ευελιξία και τις ευκαιρίες χρηματοδότησης από τις οποίες επωφελείται, ο Όμιλος πρόκειται να συνεχίσει την επεκτατική του στρατηγική διεθνώς, μέσω στοχευόμενων αδειοδοτήσεων και εξαγορών. », Yves Le Masne, γενικός διευθυντής της Orpéa, 2015, <https://www.capgeris.com/les-groupes-de-maison-de-retraite-327/orpea-met-le-cap-sur-l-autriche-et-la-republique-tcheque-a33639.htm>

17 Οι συνεντεύξεις διενεργήθηκαν πριν ξεσπάσει η εισβολή στην Ουκρανία και επομένως δεν λαμβάνουν υπόψη τις επιπτώσεις αυτού του πολέμου.

Μια μετανάστευση που επιτρέπει την κάλυψη των κοινωνικών αναγκών των πληθυσμών αλλά χρειάζεται βοήθεια και στήριξη

Οι συνεντεύξεις που έγιναν καταδεικνύουν πολλές περιπτώσεις μετανάστευσης επαγγελματιών του τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών σε διάφορες χώρες, μερικές φορές σε χώρες που επίσης πλήττονται από έντονη μετανάστευση. Αυτή η μετανάστευση, που συχνά επιτρέπει την κάλυψη των κοινωνικών αναγκών των πληθυσμών, χρειάζεται ωστόσο βοήθεια και στήριξη από τις χώρες υποδοχής.

Η Ελλάδα, αποτελώντας μια χώρα μεγάλης μετανάστευσης, είναι επίσης μια χώρα υποδοχής για επαγγελματίες προερχόμενους από τη Ρουμανία, τη Βουλγαρία, το Πακιστάν ή το Μπαγκλαντές. Η Ισπανία υποδέχεται επαγγελματίες προερχόμενους από τις χώρες της Λατινικής Αμερικής. Στην Τσεχία, οι επαγγελματίες που έρχονται να εργαστούν στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών προέρχονται κυρίως από τη Σλοβακία, την Ουκρανία ή το Βιετνάμ. Η Ουκρανία διοχετεύει επίσης έναν αριθμό επαγγελματιών προς την Πολωνία. Αν το Λουξεμβούργο ενδιαφέρεται για πολλούς Βέλγους, Γερμανούς και Γάλλους επαγγελματίες, η Γερμανία αποτελεί μια πολύ ελκυστική επικράτεια για όλους τους Ευρωπαίους επαγγελματίες που καταφθάνουν ψάχνοντας πιο ελκυστικούς μισθούς.

Οι συνεντεύξεις δείχνουν ότι μπορεί η μετανάστευση να είναι συχνά απαραίτητη για τη σταθερότητα του τομέα στις χώρες άφιξης, ωστόσο δημιουργεί σημαντικές προκλήσεις ένταξης. Η γλώσσα φαίνεται ως η πιο σημαντική πρόκληση για τις διάφορες οργανώσεις, ιδίως εκείνες που η κύρια δραστηριότητά τους είναι η φροντίδα των

ηλικιωμένων. Αυτή είναι κυρίως η περίπτωση της Αυστρίας όπου, όπως εξηγεί η Service Mensch, η οργάνωση που είναι ενεργή στη φροντίδα ηλικιωμένων μπορεί να προσλάβει μόνο επαγγελματίες που η μητρική τους γλώσσα είναι τα γερμανικά. Πράγματι, ακόμα κι αν οι επαγγελματίες που δεν έχουν μητρική γλώσσα τα γερμανικά τα μιλάνε τέλεια, οι ποικιλία των διαλέκτων και το γεγονός ότι οι ηλικιωμένοι τις χρησιμοποιούν ακόμα ευρέως, απαιτεί συχνά να υπάρχει ένας επαγγελματίας που η μητρική του γλώσσα είναι τα γερμανικά. Αυτό το θέμα εμφανίζεται επίσης στη συνέντευξη που πραγματοποιήθηκε με το λουξεμβουργιανό συνδικάτο εργοδοτών Corpas, το οποίο εξηγεί ότι οι επαγγελματίες του τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών στο Λουξεμβούργο έχουν επάρκεια και στις τρεις επίσημες γλώσσες, δηλαδή γερμανικά, γαλλικά και λουξεμβουργιανά, κάτι που περιορίζει τη δυνατότητα πρόσληψης αλλοδαπών επαγγελματιών, αν και η χώρα απασχολεί έναν σημαντικό αριθμό διασυννοριακών εργαζομένων. Αυτή η γλωσσική πρόκληση συνοδεύεται από μια πρόκληση κατάρτισης, αναγνώρισης των πτυχίων και ενδεχομένως εναρμόνισης των πτυχίων σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η ελληνική περίπτωση, όπου ορισμένα πτυχία που χορηγούν ελληνικά ιδιωτικά πανεπιστήμια δεν αναγνωρίζονται στην Ελλάδα, ή εκείνη του Λουξεμβούργου και της Ισπανίας, δείχνουν ότι η αναγνώριση των πτυχίων ή οι ενδεχόμενες ισοτιμίες αποτελούν σημαντική πρόκληση για τον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών. Στο Βέλγιο, για το UNIPSO, οι προκλήσεις εστιάζονται στην επάρκεια της γλώσσας, αλλά υπάρχουν συμφωνίες συνεργασίας με τη Ρουμανία ή τον Λίβανο σχετικά με την αναγνώριση των πτυχίων.

2 Εικόνα και επικοινωνία

a. Η πρόωση του κοινωνικού τομέα

Οι παράγοντες του κοινωνικού τομέα υπογραμμίζουν τη σημασία των εκστρατειών επικοινωνίας για την ενίσχυση της εικόνας και της ελκυστικότητας του τομέα. Παρατηρούμε στο πλαίσιο των συνεντεύξεών μας τρία είδη εκστρατειών επικοινωνίας, με αποδέκτες είτε το κοινό είτε τους επαγγελματίες είτε συγκεκριμένα τους φοιτητές.

- **Οι εκστρατείες επικοινωνίας γενικού περιεχομένου**

Στην Τσεχία πραγματοποιούνται εκστρατείες επικοινωνίας για να αυξηθεί η ελκυστικότητα του τομέα, σε μέσα όπως η τηλεόραση και τα κοινωνικά δίκτυα. Αυτές οι εκστρατείες βασίζονται σε τέσσερις άξονες: ανταμοιβή, υγεία στην εργασία, αφοσίωση επαγγελματιών και υγειονομική κρίση. Ο στόχος αυτών των εκστρατειών είναι να αυξηθεί η ελκυστικότητα του τομέα στους επαγγελματίες αλλά και να βελτιωθεί η δημόσια εικόνα του τομέα. Αυτές λοιπόν οι εκστρατείες βρίσκονται ανάμεσα στην επικοινωνιακή εκστρατεία και στην εκστρατεία άσκησης πίεσης. Ως στόχο έχουν επίσης να ζητήσουν πρόσθετες χρηματοδοτήσεις από τις δημόσιες αρχές. Η τελευταία εκστρατεία, η οποία πραγματοποιήθηκε από την APSS CR με τη συνδρομή των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων, συνοδεύτηκε από μια συνέντευξη τύπου στην οποία οι κοινωνικοί εταίροι μπόρεσαν να εξηγήσουν τις δυσκολίες του τομέα. Όπως για παράδειγμα την πίεση για μειώσεις του παραγωγικού δυναμικού του τομέα με συνέπεια να μην παρέχεται περίθαλψη σε ασθενείς. Μπόρεσαν επίσης να καταδείξουν την ανάγκη να αυξηθούν

πολύ οι μισθοί μέσω της αύξησης των χρηματοδοτήσεων του τομέα. Αυτή η εκστρατεία λειτούργησε σε μεγάλο βαθμό γιατί επέτρεψε να αυξηθούν οι μισθοί κατά 33% για τους φροντιστές, 19,4% για τους τεχνικούς και 10% για τους νοσηλευτές.

- **Οι εκστρατείες επικοινωνίας που απευθύνονται στους επαγγελματίες**

Στη Γαλλία, η Elisfa έχει πραγματοποιήσει μαζί με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων μια εκστρατεία επικοινωνίας. Αυτή αποσκοπεί στην αναβάθμιση των επαγγελματιών της βρεφικής μέριμνας, ενός τομέα που θεωρείται πρωτίστως γυναικείος και επομένως κάθε άλλο παρά μεικτός, προκειμένου να ενθαρρύνει τις υποψηφιότητες των αντρών. Αυτό θα επέτρεπε να υπάρχει ένα πιο ποικιλόμορφο σύνολο εργαζομένων αλλά και να καταπολεμηθούν τα έμφυλα στερεότυπα... Αυτή η εκστρατεία αρθρώνεται γύρω από πολλούς διαύλους επικοινωνίας: μια αρχική διαδικτυακή πύλη που επιτρέπει τη μάθηση της βρεφικής ηλικίας και των σχετικών με αυτήν επαγγελματιών (www.metiers-petite-enfance.fr) αλλά και φυλλάδια, ψηφιακή επικοινωνία στα κοινωνικά δίκτυα (Facebook, YouTube) κ.λπ.. Επίσης, στη Γαλλία το 2021 το κράτος στήριξε μέσω του μηχανισμού «France Relance» μια εκστρατεία «Επαγγέλματα φροντίδας ηλικιωμένων, κι αν ήσουν στη θέση τους;» με σκοπό να ενισχυθεί η ελκυστικότητα αυτών των επαγγελμάτων. Περιελάμβανε τη δημιουργία δύο ταινιών, ενός πακέτου επικοινωνίας που εστάλη στους εταίρους της εκστρατείας, ενός ιστοτόπου καθώς και μιας δωρεάν τηλεφωνικής γραμμής για να δοθούν απαντήσεις στις ερωτήσεις γύρω από τα επαγγέλματα αυτού του τομέα.

Μια άλλη γαλλική ομοσπονδία εργοδοτών, η Nexem, μέλος της Social Employers, έχει ξεκινήσει μια εκστρατεία μέσω ενός ειδικού ιστοτόπου, [«ανακαλύψτε τα επαγγέλματα που αλλάζουν ζωές»](#) προβάλλοντας μέσω βίντεο και podcast τις μαρτυρίες των επαγγελματιών οι οποίοι παρουσιάζουν το επάγγελμά τους.

Στο Βέλγιο, ένα άλλο πρόγραμμα επικοινωνίας, που υλοποίησε η Ένωση Υπηρεσιών Βοήθειας σε Οικογένειες και Ηλικιωμένους (Assaf) ήρθε στο φως. Ονομάζεται «Χτίζουμε με τους εργαζομένους του σήμερα τον τρόπο προσέλευσης στον τομέα των εργαζομένων του αύριο». Στο Βέλγιο, η ASSAF δηλώνει: «Κατά τη διάρκεια αυτής της υγειονομικής κρίσης, συνειδητοποιήσαμε ότι το κοινό δεν καταλαβαίνει καλά τα επαγγέλματά μας. Κι αυτό ενίσχυσε την επιθυμία μας να δώσουμε πληροφορίες για τα καθήκοντα των εργαζομένων μας στον τομέα της κατ' οίκον βοήθειας οι οποίες κάνουν πολύ περισσότερα πράγματα από τα ψώνια, το νοικοκυριό ή το μαγείρεμα. Είναι ένα επάγγελμα το οποίο, ιστορικά, είναι δομημένο πάνω στην ευφυΐα, την αλληλοβοήθεια, την αλληλεγγύη και την υποστήριξη. Σήμερα όμως έχει γίνει ένα κανονικό επάγγελμα που απαιτεί ειδικές ικανότητες». «Αυτό το πρόγραμμα θα μας επιτρέψει να δημιουργήσουμε κίνητρα για τα άτομα που επιζητούν επαγγελματικό αναπροσανατολισμό. Γιατί η ζήτηση δεν παύει να αυξάνεται: μπροστά στις ανάγκες του πληθυσμού και στο φαινόμενο της γήρανσης, τα αιτήματα αυξάνονται ιλιγγιωδώς. Τα πιο ηλικιωμένα άτομα φιλοδοξούν σήμερα να μείνουν στο σπίτι τους για όσο το δυνατόν μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Όλο και περισσότερα προτιμούν να λάβουν φροντίδα στην κατοικία τους παρά να μετακομίσουν σε ένα γηροκομείο ή να νοσηλευτούν στο νοσοκομείο». Αυτό το πρόγραμμα, χρηματοδοτούμενο από το Ταμείο Daniel De Coninck (Ίδρυμα Roi Baudouin) αναμένεται να βγει την άνοιξη του 2022.

- **Οι εκστρατείες επικοινωνίας που απευθύνονται στους φοιτητές**

Άλλες οργανώσεις προτιμούν να κατευθύνουν την επικοινωνία τους προς ένα φοιτητικό κοινό. Αυτή είναι η περίπτωση για παράδειγμα της APSS CR, στην Τσεχία, η οποία πραγματοποίησε μια εκστρατεία με τίτλο «Become a Nurse» που διαδόθηκε στα κοινωνικά δίκτυα και προβλήθηκε στον κινηματογράφο. Επέτρεψε να αυξηθεί περίπου κατά 10% ο αριθμός των υποψηφίων [για τι; Για να γραφτούν σε μια σχολή; Για να δουλέψουν;] και να βελτιωθεί η ελκυστικότητα των σχολών νοσηλευτικής. Το «Deep human stories» είναι άλλη μια εκστρατεία που έγινε με σκοπό την αναβάθμιση της εργασίας στον κοινωνικό τομέα. Στο Βέλγιο, ο οργανισμός Bassin EFE (IBEFE) της Ναμούρ δημιούργησε δύο ενδιαφέροντα εργαλεία... Το IBEFE είναι ένας χώρος διαλόγου και διαρκούς διαβούλευσης ανάμεσα στους κοινωνικούς συνομιλητές, τους τοπικούς παράγοντες της ειδικής εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης, της απασχόλησης και της ένταξης.

Αυτά τα εργαλεία, με αποδέκτες τους δασκάλους ή/και τους διάφορους φροντιστές, επιτρέπουν την ανακάλυψη της οικογενειακής βοήθειας και την καταπολέμηση των προκαταλήψεων και των παρανοήσεων που κυκλοφορούν συχνά επί του θέματος.

- Δημιουργία ενός βίντεο για το επάγγελμα της παροχής οικογενειακής βοήθειας με αποδέκτες τους νέους¹⁸
- Δημιουργία ενός παιδαγωγικού χαρτοφύλακα με αποδέκτες τους δασκάλους και τους εκπαιδευτές¹⁹.

18 <https://www.cdmnamur.be/la-cite-des-metiers/videos-metiers/?sector=c-sante-bien-etre#videos>

19 <https://www.bassinfe-namur.be/aide-familial-2>

b. Η δημιουργία ενός εμπορικού σήματος εργοδότη

Πολλές οργανώσεις μνημονεύουν την ανάγκη της δημιουργίας ενός «εμπορικού σήματος εργοδότη» για να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα ελκυστικότητας. Αυτή είναι κυρίως η περίπτωση της Service Mensch GmbH στην Αυστρία που δίνει μεγάλη προσοχή στην εικόνα που προωθεί η οργάνωση. Το χτίσιμο αυτής της εικόνας βασίζεται στους εργαζομένους της οργάνωσης που θεωρούνται ως πρεσβευτές. Πράγματι, αυτοί είναι αναγκασμένοι να παρουσιάζουν το επάγγελμά τους σε σχολεία και πανεπιστήμια. Συνεπώς, απαιτείται ένα ήρεμο κοινωνικό κλίμα εντός της οργάνωσης. Αυτό το κλίμα μπορεί να διασφαλιστεί χάρη στον σωστό κοινωνικό διάλογο ανάμεσα στους εργαζομένους και στη διοίκηση, ένα ευχάριστο περιβάλλον εργασίας, δυνατότητες κατάρτισης για τους εργαζομένους κ.λπ.

Στη Γαλλία, η Ένωση Εργοδοτών Κοινωνικής Οικονομίας (Udes) κάλεσε τους αφοσιωμένους εργοδότες να συλλογιστούν με κριτικό πνεύμα την «απασχολησιμότητα» των εργαζομένων²⁰. Αυτό

αφορά την ανάλυση της ικανότητας σωστής άσκησης του ρόλου του εργοδότη, κριτικής εξέτασης των κοινωνικών και οικολογικών διαστάσεων στα πλαίσια της διοίκησης. Αυτή η εκστρατεία έχει τίτλο «Το να είμαστε εργοδότες συνιστά υποχρέωση. Το να είμαστε εργοδότες της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας συνιστά δέσμευση». Η Udes εξηγεί ότι «ένας εργοδότης σπάνια κρίνεται από την ικανότητά του να δημιουργήσει ποιοτικές δουλειές, να προσφέρει θέσεις εργασίας λαμβάνοντας υπόψη τις νέες προσδοκίες των πολιτών, να συμπεριλάβει τους εργαζομένους στη χάραξη και την εκτέλεση του επιχειρησιακού σχεδίου ή να αναβιώσει τον κοινωνικό διάλογο». Οι εργοδότες λοιπόν πρέπει «να απαντήσουν στην αναζήτηση νοήματος στην εργασία και εγγυήσεων στη ζωή στην εργασία», να «προάγουν την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων», να «κατοχυρώσουν τη δημοκρατική διάσταση των δομών» αλλά και να «αναπτύξουν έναν μόνιμο κοινωνικό και επαγγελματικό διάλογο και να ενθαρρύνουν τις ενάρετες διοικητικές πρακτικές», να «διαδραματίσουν τον ρόλο τους στην καταπολέμηση της υπερθέρμανσης του πλανήτη και στον οικολογικό μετασχηματισμό των επιχειρήσεων» και τέλος να «αποτιμούν τακτικά την υλοποίηση αυτών των δεσμεύσεων».

20 Udes, *Appel des employeurs engagés* (Κάλεσμα προς τους αφοσιωμένους εργοδότες), https://www.ud.es/sites/default/files/public/users/lmorin/2022_01_12_appel_employeurs_engages_ud.es_0.pdf.

3 Το ζήτημα της κατάρτισης και των επαγγελματικών προοπτικών

Όπως δείχνουν οι συνεντεύξεις μας, οι εργοδότες έχουν πλήρη επίγνωση ότι το ζήτημα της ελκυστικότητας ξεπερνά κατά πολύ το πλαίσιο της καθ' αυτήν απασχόλησης και ότι για να μην αντιμετωπίσουν έλλειψη επαγγελματιών θα πρέπει να δράσουν σε πολλά στάδια:

- Πριν από την πρόσληψη
- Στο ξεκίνημα της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων
- Και καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους ως εργαζόμενοι.

Ένα άλλο στοιχείο-κλειδί είναι το ζήτημα της εικόνας των κοινωνικών υπηρεσιών οι οποίες δεν παρουσιάζονται πάντα στα καλύτερά τους, όπως είπε σωστά ένας ερωτώμενος, μιλάμε γι' αυτές κυρίως όταν υπάρχουν προβλήματα. Στο προηγούμενο μέρος αυτής της έκθεσης αναπτύχθηκαν ενδιαφέρουσες πρακτικές επικοινωνίας που καλύπτουν εν μέρει αυτό το ζήτημα.

a. Πριν από την πρόσληψη

Σε επίπεδο αρχικής εκπαίδευσης ή σχολών που προετοιμάζουν την εισαγωγή στα επαγγέλματα των κοινωνικών υπηρεσιών: Σε συμπλήρωμα των δράσεων ευαισθητοποίησης γι' αυτά τα επαγγέλματα, η παρουσία στις σχολές επαγγελματιών κοινωνικών υπηρεσιών επιτρέπει την εξισορρόπηση των θεωρητικών εισηγήσεων και συμβάλει μέσω

της εκπαίδευσης στην απόκτηση επαγγελματικών δεξιοτήτων. Συνεισφέροντας έτσι όχι μόνο στην είσοδο στην ενεργή ζωή των ατόμων αλλά και στη διάδοση των κοινωνικών υπηρεσιών. Όπως το έθεσε μια εκπρόσωπος της Service Mensch «δεν υπάρχει καλύτερος πρεσβευτής από τους αφοσιωμένους εργαζομένους».

Στενές συνεργασίες με όλους τους τοπικούς και εθνικούς παράγοντες της αγοράς εργασίας: Αν και το γενικό ποσοστό ανεργίας τείνει να μειωθεί στην Ευρώπη, υπάρχουν πολλά ακόμα άτομα που ψάχνουν δουλειά για διάφορους λόγους: δεν έχουν το κατάλληλο πτυχίο, έχουν μη αναγνωρισμένο πτυχίο μιας ξένης χώρας, έχουν αναγνωρισμένο πτυχίο το οποίο όμως δεν επαρκεί για να εκτελέσουν ορισμένα καθήκοντα. Η σύνδεση όλων των σχετιζόμενων με τις κοινωνικές υπηρεσίες παραγόντων που ασχολούνται με την απασχόληση με τους εργοδότες επιτρέπει τη δημιουργία προοπτικών και ευκαιριών για τα άτομα που αναζητούν δουλειά. Η απόκτηση εμπειριών λαμβάνει χώρα κυρίως στη Γαλλία με τη συμμετοχή πολλών παραγόντων συμπεριλαμβανομένων οργανισμών κατάρτισης:

- Στη βόρεια Γαλλία, εργαστήρια ένταξης προορισμένα για τα άτομα που βρίσκονται πολύ μακριά από την αγορά εργασίας, τα οποία τους παρέχουν πρόσβαση στις επιχειρήσεις κοινωνικών υπηρεσιών προετοιμάζοντάς τα για την απόκτηση μιας πιστοποίησης που αποτελεί αληθινό διαβατήριο για την αγορά εργασίας²¹.

21 <https://csalma.org/chantierinsertionprofessionnelle/>

- Στη δυτική Γαλλία, μια δικτύωση ανάμεσα σε:
 - Ένα σύνολο εργοδοτών στην άκρη της Βρετανίας (12 βρεφονηπιακοί σταθμοί) που αντιμετωπίζουν έλλειψη αναπληρωτών με συγκεκριμένη επάρκεια στην παιδαγωγική
 - Έναν τοπικό οργανισμό κατάρτισης ο οποίος επεξεργάστηκε έναν δείκτη αναφοράς και ένα σεμινάριο κατάρτισης για να προσφέρει στους ανέργους τις δεξιότητες που περιμένει ο εργοδότης (372 ώρες κατάρτισης)
 - 12 ανέργους, κατόχους πιστοποιητικού επαγγελματικής κατάρτισης στην βρεφική φροντίδα (πρώτος βαθμός στην βρεφική φροντίδα)
 - Έναν φορέα δεξιοτήτων, τη Uniformation, ικανό να συναρθρώνει διαφορετικούς μηχανικούς κατάρτισης.

Αυτή η δικτύωση εξασφάλισε θέσεις εργασίας σε 9 από τα 12 άτομα που παρακολούθησαν αυτό το πρόγραμμα σπουδών και τα οποία πλέον απασχολούνται με συμβάσεις αρίστου χρόνου. Από τη μεριά του εργοδότη, αυτός ο πειραματισμός επέτρεψε τη δημιουργία μιας δεξαμενής αναπληρωτών εφοδιασμένων με τις αναμενόμενες δεξιότητες, η οποία επιτρέπει την αντιμετώπιση των ελλείψεων.

Έλλειψη εργαζομένων, ανεπαρκής αρχική κατάρτιση, ανεργία, μια πιθανή απάντηση: Στη δυτική Γαλλία, ένα μονοπάτι για τους πτυχιούχους που ψάχνουν δουλειά αλλά δεν έχουν όλες τις δεξιότητες που θέλουν οι εργοδότες. Μια συνεργασία ανάμεσα σε εργοδότες, οργανισμό κατάρτισης, οργανισμό απασχόλησης.

Σε μια πρόσφατη έκθεση της ευρωπαϊκής επιτροπής για την αγωγή και φροντίδα στην πρώιμη παιδική ηλικία (ECEC) ²² η ομάδα των εμπειρογνομόνων ολοκλήρωσε την ανάλυσή της λέγοντας «είναι ουσιώδες για τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων,

τους εργοδότες ECEC και τους παρόχους κατάρτισης να προσδιορίσουν τα εμπόδια που σχετίζονται περισσότερο με το εθνικό, περιφερειακό ή τοπικό τους πλαίσιο (π.χ. μέσω ερευνών ή μελετών), προκειμένου να σχεδιάσουν αποτελεσματικά μέτρα και κίνητρα και να διευκολύνουν τη συμμετοχή στην συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση». Αν και αναφέρονται στη διαρκή κατάρτιση, αυτή η σύσταση μπορεί να εφαρμοστεί και στα άτομα που ψάχνουν δουλειά.

b. Κατά τη διάρκεια της αρχικής κατάρτισης, κατά την άφιξη του νεοπροσληφθέντος εργαζομένου

Το ζήτημα της στήριξης των μαθητευομένων ή των νέων εργαζομένων: μνημονεύτηκε συχνά από τους συνομιλητές μας, ιδίως κατά τη διάρκεια του πρώτου σεμιναρίου τον Φεβρουάριο του 2022 όπου αυτή η πρακτική στήριξης ήταν δημοφιλής ως μια ορθή πρακτική προς ανάπτυξη σύμφωνα με τις μαρτυρίες πολλών συνεργατών. Σήμερα παρατηρούνται διάφορες πρακτικές επί του θέματος: στήριξη κατά τη διάρκεια των πρώτων μηνών εισόδου στη δομή στην Αυστρία, εποπτεία στη Γαλλία, ενισχυμένη στήριξη των νέων εργαζομένων στην Ελλάδα.

Η εποπτεία ορίζεται από την Cedefop, ευρωπαϊκό οργανισμό κατάρτισης²³, ως «Any activity offering a learner guidance, counselling or supervision by an experienced and competent professional. The tutor supports the learner throughout the learning process (at school, in training centres or on the job)».

Η εποπτεία ή μαθητεία ή καθοδήγηση μπορεί να συμβάλει στην ελκυστικότητα μιας οντότητας γιατί για κάθε νεοπροσληφθέντα εργαζόμενο, αρχάριο ή μη, επιτρέπει την κατανόηση των κωδικών, την ευθυγράμμιση με την υφιστάμενη ομάδα, την

22 *Early childhood education and care: how to recruit, train and motivate well-qualified staff: final report*, (Ευρωπαϊκή Ένωση, Γενική Διεύθυνση Παιδείας, Νεότητας, Αθλητισμού και Πολιτισμού), Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/489043>

23 Cedefop *Glossary Quality in Education and Training*, (Γλωσσάριο Cedefop για την ποιότητα στην εκπαίδευση και την κατάρτιση) 2011 <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4106>

υιοθέτηση της τεχνογνωσίας και της νοοτροπίας. Και για την επιχείρηση, δύο καινούρια μάτια ή οι ερωτήσεις του νεοεισερχόμενου επιτρέπουν των εξέταση των πρακτικών που ισχύουν. Προκειμένου η εποπτεία να πραγματοποιηθεί ήρεμα, ο επόπτης θα πρέπει να αφιερώσει χρόνο εργασίας και ενδεχομένως αυτός ο ρόλος να πρέπει να αμειφθεί. Στο Βέλγιο δημιουργήθηκε ένας ιστότοπος από το Κοινωνικό Ταμείο που παρουσιάζει τα εργαλεία για τη διευκόλυνση της εποπτείας: www.tutorats.org.

c. Η διά βίου κατάρτιση, ένα επαγγελματικό και ανθρώπινο ταξίδι

Η κατάρτιση για όσους έρχονται από αλλού: πολλοί από τους συνομιλητές μας αναφέρθηκαν στις μετακινήσεις των ανθρώπων στην ευρωπαϊκή επικράτεια, ή ακόμα και σε παγκόσμια κλίμακα, για να αντιμετωπίσουν την έλλειψη ελκυστικότητας. Ορισμένοι προχώρησαν σε προσλήψεις στο πλαίσιο συμφωνιών μεταξύ κρατών, άλλοι πιο έγκαιρα, αν και όλοι έχουμε υπόψη μας το γεγονός ότι η πραγματοποίηση προσλήψεων από κάπου αλλού συνεπάγεται την εξάντληση του εργατικού δυναμικού στη χώρα προέλευσης και ενδεχομένως την πρόκληση δυσχερειών εκεί. Σε κάθε περίπτωση, για να μπορούν αυτοί οι μετανάστες να ενταχθούν, υλοποιούνται πολλές δράσεις:

- Για τα μη νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα (που αφορούν την πλειοψηφία των αναγκών των συνομιλητών μας), αναφορικά με τους Ευρωπαίους υπηκόους, η απόφαση για προσλήψεις εναπόκειται στον εργοδότη. Για τα νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα (ιδίως εκείνο του κοινωνικού λειτουργού), η χώρα υποδοχής έχει θεσπίσει διαδικασίες. Ένας ευρωπαϊκός ιστότοπος, το [Eric Naric](https://www.enic-naric.net/index.aspx)²⁴, επιτρέπει την κατανόηση των ισοδυναμιών και των διαδικασιών προς εφαρμογή.
- Μπρος στον γλωσσικό φραγμό: όπως αναφέρθηκε κατά κόρον, μια προφανής απάντηση είναι η προσαρμοσμένη στις ανάγκες

γλωσσική κατάρτιση για την καλύτερη επικοινωνία στην ομάδα και με τους χρήστες. Στο Βέλγιο, η «Γαλλική Κοινότητα του Βελγίου» διοργανώνει σεμινάρια γαλλικών ως ξένης γλώσσας για να βοηθήσει τα άτομα να ενταχθούν επαγγελματικά²⁵. Σε άλλους τομείς πέρα από εκείνους των κοινωνικών υπηρεσιών, έχει θεσπιστεί μια μέριμνα που επιτρέπει την κατανόηση των πολιτισμικών διαφορών και επομένως της συμπεριφοράς απέναντι στους χρήστες καθώς και η μετάφραση στη μητρική γλώσσα των σημαντικών εγγράφων εργασίας.

- Οι βασικές δεξιότητες (βλ. πλαίσιο):

Η τεχνογνωσία και οι βασικές δεξιότητες: για τους ξένους ή για τα άτομα που δεν έχουν μορφωτικό επίπεδο, μια καλή αφετηρία δράσης θα ήταν η επεξεργασία ενός ευρωπαϊκού σχεδίου πάνω στον σχεδιασμό της κατάρτισης σχετικά με τις βασικές δεξιότητες σε κάθε μία από τις κοινωνικές υπηρεσίες.

Παροχή προοπτικών στους εργαζομένους: μία από τις πτυχές της κακής εικόνας που κυκλοφορεί στην κοινωνία των κοινωνικών υπηρεσιών είναι η έλλειψη προοπτικών του τομέα και ο περιορισμός σε ένα επίπεδο ευθύνης. Αν και δεν είναι εύκολο να σχεδιαστούν διαδρομές για όλους, θα μπορούσαμε να δούμε στο κεφάλαιο της αναγνώρισης ότι είναι δυνατόν να δοθεί στους εργαζομένους η δυνατότητα να αποφύγουν την κόπωση ή την αποθάρρυνση. Στο πεδίο της απόκτησης δεξιοτήτων, η προαναφερόμενη έκθεση «Early childhood education and care» προτείνει μια χαρτογράφηση των δεξιοτήτων-κλειδιά για έναν συγκεκριμένο τομέα δραστηριότητας που θα μπορούσε να επιτρέψει τον σχεδιασμό, συνειδητά, μιας διαδρομής για τα άτομα που θέλουν να προοδεύσουν. (Βλ. πλαίσιο). Αφορά την αλλαγή φιλοσοφίας για ορισμένες χώρες όπου το επίπεδο κατάρτισης καθορίζει πολύ συχνά το επίπεδο ιεραρχίας και όπου είναι απαραίτητη η απόκτηση ενός συγκεκριμένου πτυχίου για την άσκηση ενός ειδικού ρόλου. Έτσι η κατάρτιση εκλαμβάνεται διαφορετικά.

24 <https://www.enic-naric.net/index.aspx>

25 <http://www.languefrancaise.cfwb.be/index.php?id=10830>

Ένα άλλο σχέδιο μεγάλης κλίμακας: συγκροτήθηκε μια ομάδα εργασίας για τη βρεφική ηλικία με μια χαρτογράφηση των απαραίτητων δεξιοτήτων σε αυτόν τον τομέα σε 6 πεδία: επίγνωση και κατανόηση, επαγγελματική πρακτική, η σχέση και η εργασία με το παιδί, η σχέση με την οικογένεια και την τοπική κοινότητα, η εργασία με τους εσωτερικούς ή τους εξωτερικούς συνεργάτες, η επαγγελματική ανάπτυξη. Μια αλληλεπίδραση που επιτρέπει στο κάθε άτομο να βρει τη θέση που του αρμόζει και να καταλάβει ποιες δεξιότητες χρειάζεται για να προοδεύσει και να εξελιχθεί επαγγελματικά.

Πρακτικές κατάρτισης προσαρμοσμένες στις ανάγκες: όλοι οι εταίροι που ρωτήθηκαν κάνουν λόγο για διαφορετικά επίπεδα πρακτικών κατάρτισης στις οργανώσεις τους. Είναι απαραίτητο να εντοπιστούν τα κενά της αρχικής κατάρτισης και να οργανωθούν σεμινάρια κατάρτισης για την κάλυψή τους. Επίσης, είναι σημαντικό να αξιοποιηθεί αυτό που μπορεί να πετύχει το «εμείς». Με τον τρόπο αυτό, συναντάμε στην Ελλάδα τακτικές ομαδικές συναντήσεις, χωρίς «χρήστη», στη Γαλλία επαγγελματικές ημερίδες ή αναλύσεις πρακτικής, στην Αυστρία προγράμματα κατάρτισης για τους διευθυντές.

Ο ρόλος των διευθυντών στις επαγγελματικές προοπτικές και τη διαρκή κατάρτιση: κατά τη διάρκεια των interviews μας όπως και κατά τη διάρκεια του σεμιναρίου του Ιανουαρίου του 2022, παρουσιάστηκε κυρίως ένα θέμα, αυτό του ρόλου των διευθυντών. Είναι συχνά πολύ απασχολημένοι, ασχολούνται με τη διαχείριση των καθημερινών υποθέσεων και την οργάνωση, αλλά οι εταίροι τους θεωρούν ένα στοιχείο-κλειδί σε ό,τι αφορά την απόκτηση δεξιοτήτων και τη στήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης των ομάδων τους. Πράγματι, παίζουν κεντρικό ρόλο στην:

➤ **Οργάνωση του διαλόγου με τους εργαζομένους,** στην κατανόηση των προσδοκιών εξέλιξής τους και στην παροχή της δυνατότητας κατάρτισης για να προοδεύσουν, ή ακόμα και να αλλάξουν κατεύθυνση. Στη Γαλλία, οι επαγγελματικές

συναντήσεις κάθε δύο χρόνια, που έχουν γίνει υποχρεωτικές εκ του νόμου, αποσκοπούν αφενός στο να επαληθευτεί ότι ο εργαζόμενος έχει λάβει κατάρτιση, αφετέρου για να εξακριβωθεί ποιες είναι οι επιθυμίες του σε ό,τι αφορά την εξέλιξη. Αν μετά από 6 χρόνια δεν έχει πραγματοποιηθεί καμία κατάρτιση, ο εργοδότης πρέπει να πληρώσει ένα «πρόστιμο».

➤ **Κατάρτιση των διευθυντών:** μπορεί κάποιες χώρες να έχουν ειδικά προγράμματα αρχικής κατάρτισης για τους διευθυντές όπως η Αυστρία, δεν ισχύει όμως το ίδιο και για άλλες όπου οι κοινωνικοί λειτουργοί, κατά τη διάρκεια της διαδρομής τους, μπορούν να γίνουν διευθυντές χωρίς να έχουν λάβει ειδική κατάρτιση. Επιπλέον, δεν έχουν απαραίτητα επίγνωση του ρόλου που καλούνται να παίξουν πέρα από εκείνον των διαχειριστών. Κι εδώ πάλι, κατά τη διάρκεια ενός σεμιναρίου που οργανώθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος FORESEE τον Φεβρουάριο, οι συμμετέχοντες κατά τη διάρκεια ενός εργαστηρίου επέδειξαν ιδιαίτερη κινητοποίηση επί αυτού του θέματος και το είδαν σαν μια ενδιαφέρουσα ευκαιρία. Μια κατάρτιση προσαρμοσμένη στις ανάγκες θα είναι η κατάλληλη απάντηση και ένα καλοσχεδιασμένο σχέδιο μεταξύ των Ευρωπαίων εταίρων. Στο Βέλγιο υπάρχει ένας ιστότοπος που έχει δημιουργήσει το Κοινωνικό Ταμείο Μη Κερδοσκοπικού Τομέα και το οποίο παρέχει υποστήριξη σε θέματα διαχείρισης δεξιοτήτων, μεταξύ των οποίων κυρίως εργαλείων και συμβουλών, για παράδειγμα για την εκπόνηση ενός προγράμματος κατάρτισης (<https://www.competentia.be/>).

Το ζήτημα των χρηματοδοτήσεων για δαπανηρά προγράμματα κατάρτισης

.....

Πέρα από όλες τις οικονομικές προσπάθειες που καταβάλλουν οι επιχειρήσεις για να επιμορφώσουν τους εργαζομένους τους, οι οποίες γίνονται σε όλες τις χώρες, πρόκειται να διερευνηθούν κι άλλα στοιχεία:

- **Ένας εθνικός νομικός περιορισμός:** Πολλές ευρωπαϊκές χώρες, αυτές όπου ισχύουν εθνικές συλλογικές συμβάσεις, στο πλαίσιο του νόμου και του κοινωνικού διαλόγου, έχουν επιβάλει υποχρεωτικές εισφορές σε όλες τις επιχειρήσεις. Αυτό καθιστά δυνατή τη δημιουργία ενός αμοιβαίου ταμείου για τη συνεχιζόμενη κατάρτιση. Αυτά τα ταμεία προορίζονται κυρίως για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.
- Αμοιβαιοποίηση: έχοντας τη σθεναρή υποστήριξη πολλών από τους συμμετέχοντες του σεμιναρίου, αναφέρθηκε ένα παράδειγμα, αυτό της Γαλλίας και των OPCO (Φορείς Δεξιοτήτων). Οι OPCO είναι οργανισμοί αναγνωρισμένοι από το κράτος, υπό ισομερή διαχείριση, που έχουν ως αποστολή την παροχή βοήθειας προς τις επιχειρήσεις προκειμένου να στηρίξουν και να ενθαρρύνουν την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων μέσω διαρκούς κατάρτισης. Διευκολύνοντας την πρόσβαση σε δράσεις κατάρτισης, οι OPCO επιτρέπουν στους επαγγελματίες να αντιμετωπίσουν καλύτερα τις τεχνολογικές, οικονομικές και περιβαλλοντικές μεταβολές του τομέα δραστηριότητάς τους. Υπάρχουν 11 OPCO που καλύπτουν όλους τους τομείς δραστηριότητας.
- Η δέσμευση της Ευρώπης να στηρίξει τη διάβιου κατάρτιση τα επόμενα χρόνια (βλ. πλαίσιο).

Ευρωπαϊκές χρηματοδοτήσεις: η ΕΕ, για την οποία η εκπαίδευση και η διαρκής κατάρτιση είναι προτεραιότητες, έχει πολλά προγράμματα που συχνά δεν είναι ευρέως γνωστά, τα οποία μπορούν να βοηθήσουν τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις να χρηματοδοτήσουν την απόκτηση δεξιοτήτων από τους εργαζομένους. Κατά τη διάρκεια της ευρωπαϊκής κοινωνικής συνόδου κορυφής του Πόρτο τον Μάιο του 2021, τέθηκε με ορίζοντα το 2030 ως στόχος η συμμετοχή του 60% των εργαζομένων σε διαρκή κατάρτιση. Για να το πετύχει, ο ευρωπαϊκός προϋπολογισμός για το 2021/2027 διαθέτει δισεκατομμύρια²⁶.

Και τώρα; Η κατάρτιση, η απόκτηση δεξιοτήτων, οι επαγγελματικές προοπτικές, είναι πεδία όπου μπορούν να εμφανιστούν δράσεις μεγάλης έκτασης: σε επίπεδο επιχείρησης, περιφέρειας, εθνικό και... ευρωπαϊκό. Πολλά στοιχεία, νέοι τρόποι σχεδιασμού της κατάρτισης όπως τα micro credential²⁷ και προγράμματα βρίσκονται λοιπόν στη σωστή τους διάσταση.

26 https://ec.europa.eu/info/strategy/eu-budget/long-term-eu-budget/2021-2027/spending/headings_en#heading-2-cohesion-resilience-and-values

27 <https://socialemployers.eu/files/doc/SE%20position%20on%20micro-credentials.pdf>

4 Ποιότητα της ζωής στην εργασία

a. Οι δράσεις που υλοποιήθηκαν σχετικά με την υγεία

- **Περιορισμός και έλεγχος κινδύνων**

Η πρώτη από τις δράσεις προς υλοποίηση σχετικά με την υγεία είναι φυσικά η πρόληψη των κινδύνων στους οποίους εκτίθενται οι εργαζόμενοι. Αυτός ο περιορισμός και ο έλεγχος των κινδύνων μπορεί να πραγματοποιηθεί με διά-

φορους τρόπους: κατάρτιση, έγγραφα αξιολόγησης, προσαρμογή εγκαταστάσεων, ανάπτυξη σχέσεων με την ιατρική της εργασίας, χρηματοδότηση δράσεων πρόληψης κ.λπ.. Παρατίθενται μερικοί:

- **Το ενιαίο έγγραφο αξιολόγησης επαγγελματικών κινδύνων**

Στη Γαλλία για παράδειγμα, το εργατικό δίκαιο που ενσωματώνει την οδηγία 89/391/ΕΟΚ διευκρινίζει τις βάσεις των γενικών αρχών πρόληψης σε ό,τι αφορά τους επαγγελματικούς κινδύνους. Υπάρχουν 9, που είναι ιεραρχημένες, κάτι που σημαίνει ότι ο εργοδότης πρέπει να εφαρμόζει την 1η αρχή πριν από τη δεύτερη, η οποία εφαρμόζεται πριν την 3η και ούτω καθ' εξής. Η πρώτη αρχή συνίσταται στην «Αποφυγή των κινδύνων». Αφορά προφανώς την αποφυγή των κινδύνων οι οποίοι μπορούν να αποφευχθούν, δηλαδή όσοι δεν σχετίζονται εγγενώς με την άσκηση της δραστηριότητας του εργαζομένου. Όταν δεν είναι δυνατόν να αποφευχθεί η έκθεση σε έναν κίνδυνο σύμφυτο με τη δραστηριότητα του εργαζομένου, όπως εκείνος της μόλυνσης από τον Covid-19 στην περίπτωση της πανδημίας, θα πρέπει να αξιολογείται ο κίνδυνος που δεν μπορεί να αποφευχθεί. Αυτή η αρχή αξιολόγησης αποτελεί τη 2η αρχή. Αυτή η 2η αρχή χρησιμεύει στην πραγματοποίηση ενεργειών για την καταπολέμηση του εντοπισμένου κινδύνου ακολουθώντας τις άλλες 7 αρχές: καταπολέμηση των κινδύνων στην πηγή· προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο, ιδίως σε ό,τι αφορά τον σχεδιασμό των θέσεων εργασίας καθώς και την επιλογή του εξοπλισμού εργασίας και των μεθόδων εργασίας και παραγωγής, κυρίως με σκοπό να μειωθεί η μονότονη εργασία και η επαναλαμβανόμενη εργασία και να περιοριστούν οι επιπτώσεις τους στην υγεία· συνεκτίμηση της εξέλιξης της τεχνικής· αντικατάσταση αυτής που είναι επικίνδυνη με αυτή που δεν είναι επικίνδυνη ή που είναι λιγότερο προγραμματισμός της πρόληψης ενσωματώνοντας σε αυτήν, σε ένα συνεκτικό σύνολο, την τεχνική, την οργάνωση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τις κοινωνικές σχέσεις και την επίδραση των περιβαλλοντικών παραγόντων, ιδίως των κινδύνων που σχετίζονται με την ηθική παρενόχληση και την σεξουαλική παρενόχληση, όπως ορίζονται στη γαλλική νομοθεσία· λήψη μέτρων συλλογικής προστασίας δίνοντάς τους προτεραιότητα έναντι των μέτρων ατομικής προστασίας παροχή των κατάλληλων οδηγιών στους εργαζομένους. Η τυποποίηση αυτού του προσδιορισμού και της εφαρμογής των ακόλουθων αρχών θα οδηγήσει στη σύνταξη του ενιαίου εγγράφου αξιολόγησης επαγγελματικών κινδύνων, το οποίο θα καθορίζει τους κινδύνους και τα μέτρα πρόληψης. Στο Βέλγιο, μια ένωση στις Βρυξέλλες συνέταξε έναν οδηγό για την ευημερία στην εργασία <https://abbet.be/Guide-du-bien-etre-au-travail>.

- **Η κατάρτιση ως εργαλείο περιορισμού των επαγγελματικών κινδύνων**

Πολλές συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων αναφέρονται στην ανάγκη ανάπτυξης προγραμμάτων κατάρτισης για να περιοριστούν οι επαγγελματικοί κίνδυνοι. Στην Αυστρία, για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι της Service Mensch GmbH έχουν πρόσβαση σε προγράμματα κατάρτισης και ομάδες εργασίας για να διευκολύνουν τις σχέσεις τους με τους ανθρώπους που βοηθάνε. Στη Γαλλία, το Εθνικό Ινστιτούτο Έρευνας και Ασφάλειας²⁸, που προτείνει προγράμματα κατάρτισης, εξηγεί ότι τα «προγράμματα κατάρτισης, σχεδιασμένα με τους εκπροσώπους του τομέα, είναι προσαρμοσμένα στις δραστηριότητες και τις αρμοδιότητες του καθένα και αποσκοπούν στο να προσφέρουν στους συμμετέχοντες δεξιότητες αναφορικά με την πρόληψη των κινδύνων εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικών ασθενειών. Επιτρέπουν στους κατ' οίκον φροντιστές να κατανοήσουν τις συνθήκες εργασίας με γνώμονα την ενεργή συμμετοχή τους στην πρόσληψή τους. Για τα διοικητικά στελέχη, αποτελούν ένα μέσο καταπολέμησης του απουσιασμού, πηγής αποδιοργάνωσης της δραστηριότητας εις βάρος της ποιότητας των υπηρεσιών.

- **Ψυχολογική υποστήριξη για το προσωπικό**

Η ψυχολογική υποστήριξη είναι απαραίτητη για την πρόληψη ψυχολογικών προβλημάτων, όπως το burnout. Είναι σημαντικό οι διευθυντές να ενθαρρύνουν και να προωθούν αυτή την υποστήριξη και το προσωπικό να ενημερώνεται επαρκώς για την διαθεσιμότητά της. Η υποστήριξη πρέπει να παρέχεται από εξωτερικό ψυχολόγο, όπως στο προαναφερόμενο παράδειγμα της Αυστρίας, αλλά και από ομότιμους. Στη Ρουμανία, κοινωνικοί λειτουργοί και ψυχολόγοι άνοιξαν μια τηλεφωνική γραμμή βοήθειας κατά τη διάρκεια της πανδημίας για να προσφέρουν ψυχολογική υποστήριξη στους άλλους επαγγελματίες. Μπορεί επίσης να φανούν χρήσιμα προγράμματα κατάρτι-

σης σχετικά με τον τρόπο εξισορρόπησης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής ή διαδικτυακά σεμινάρια για θέματα υγείας όπως μυοσκελετικά προβλήματα. Η συζήτηση άφησε ανοικτό το εάν αυτές οι παροχές πρέπει να είναι οικειοθελείς ή υποχρεωτικές για το προσωπικό.

- **Η μάχη ενάντια στα μυοσκελετικά προβλήματα**

Όπως είδαμε στο πρώτο μέρος της έκθεσης, τα μυοσκελετικά προβλήματα είναι συχνά στον κοινωνικό τομέα, ιδίως σε κάποιους υποτομείς όπως η κατ' οίκον βοήθεια ή η βρεφική φροντίδα. Με βάση τη διαπίστωση αυτή, οι οργανώσεις σχεδιάζουν δράσεις για να καταπολεμήσουν τα μυοσκελετικά προβλήματα και τους κινδύνους που διατρέχουν οι εργαζόμενοι.

Όπως συμβαίνει συνήθως στον τομέα της υγείας, η πρώτη από τις δράσεις είναι η μέτρηση των κινδύνων. Στην Τσεχία, η APSS CR δρομολόγησε μια μελέτη διάρκειας ενός έτους για να μετρήσει την επιβάρυνση που υφίστανται σωματικά οι εργαζόμενοι. Η μέτρηση της επιβάρυνσης και η σύγκρισή της με άλλες χώρες της ΕΕ θα μπορούσε να επιτρέψει στους Τσέχους κοινωνικούς εταίρους να μειώσουν αυτή την επιβάρυνση, κυρίως χρηματοδοτώντας πρόσθετες θέσεις εργασίας ή επαληθεύοντας ότι ο εξοπλισμός έχει προσαρμοστεί επαρκώς.

Σε ό,τι αφορά την υγεία, παρατηρούμε δράσεις για τη συγκρότηση δεξαμενών αναπληρωτών σε κάποιες οργανώσεις, ιδίως στο Λουξεμβούργο. Ο στόχος είναι η διάθεση εργαζομένων για ένταξη ή δημιουργία πρόσθετων ομάδων, με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Αυτές οι ομάδες, που χρειάζονται πρόσθετες χρηματοδοτήσεις, επιτρέπουν τη λειτουργία με εφεδρικές ομάδες αντί να ζητούνται εργαζόμενοι που έχουν άδεια. Η αναπληρωματική ομάδα δεν έχει ασθενείς στη βάρδια συγκεκριμένα και επιτρέπει τον περιορισμό του φαύλου κύκλου του απουσιασμού και της εξάντλησης των εργαζομένων.

28 *Institut national de recherche et de sécurité, Formation à la prévention des risques professionnels des acteurs du secteur de l'aide et du soin à domicile* (Εθνικό Ινστιτούτο Έρευνας και Ασφάλειας, Κατάρτιση στην πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων των παραγόντων του τομέα κατ' οίκον βοήθειας και φροντίδας), <https://www.inrs.fr/media.html?reflNRS=ED%207404>.

Για να μειώσουν τα μυοσκελετικά προβλήματα, οι οργανώσεις μπορούν επίσης να προσαρμόσουν ή αναπροσαρμόσουν τις εγκαταστάσεις τους. Αυτή είναι κυρίως η περίπτωση ενός γαλλικού κέντρου κοινωνικής πρόνοιας το οποίο επέκτεινε τις εγκαταστάσεις του για να τα βγάλει πέρα με ένα έργο που πραγματοποιήσε με έναν εργονόμο. Αυτός τους πρότεινε μεταξύ άλλων μια σειρά μέτρων για τον περιορισμό των κινδύνων: να ανυψώσουν τον χώρο εργασίας για να είναι στο ίδιο ύψος με το κοινό, να εγκαταστήσουν εργονομικά καθίσματα, να χρησιμοποιήσουν καρότσια σταθερού ύψους, να καθιερώσουν ένα σύστημα συμμετοχής των χρηστών μέσω φωτογραφικής καταγραφής των εγκαταστάσεων προς αποκατάσταση κ.λπ.

Συν τοις άλλοις, οι οργανισμοί Social Employers και EPSU οργάνωσαν ένα [διαδικτυακό σεμινάριο](#) στο πλαίσιο της εκστρατείας «Μείωση της επιβάρυνσης» του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, EU OSHA, στις 21 Σεπτεμβρίου 2021, με σκοπό της ευαισθητοποίηση των παραγόντων πάνω στο ζήτημα της πρόληψης των μυοσκελετικών προβλημάτων.

- **Περιορισμός ψυχοκοινωνικών κινδύνων**

Για να καταπολεμήσουν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, κάποιες οργανώσεις προσπαθούν να μειώσουν τον φόρτο εργασίας των διευθυντών μέσω της χρηματοδότησης θέσεων υποδιευθυντών. Αυτό ισχύει κυρίως για τις γαλλικές οργανώσεις στις οποίες οι διευθυντές εκτίθενται όλο και περισσότερο σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, κυρίως λόγω της πολύ μεγάλης αύξησης του διοικητικού φόρτου. Αυτές οι οργανώσεις ζητούν τη χρηματοδότηση θέσεων υποδιευθυντών για να μειώσουν την έκθεση των

διευθυντών στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους. Η μελέτη που διενεργήθηκε από μια ομοσπονδία μέλος της Elisfa, «Δοκιμαστικό πρόγραμμα στήριξης πειραματικών μονάδων των Κέντρων Κοινωνικής Πρόνοιας του Λουάρ και Ωτ-Λουάρ γύρω από τη διαχείριση της εργασίας και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων ²⁹» καταδεικνύει τη σημασία της κινητοποίησης πολλών ειδών φορέων προκειμένου να μειωθούν οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και κυρίως των χρηματοδοτών, της ιατρικής της εργασίας, των οργανισμών επαγγελματικής κατάρτισης, των κοινωνικών εταίρων κ.λπ. Αυτή η εργασία επιτρέπει πλέον τη διερεύνηση της μείωσης του διοικητικού φόρτου που υφίστανται οι δημόσιες αρχές αλλά και την αμοιβαιοποίηση των μέσων ανάμεσα στις διαφορετικές δομές προκειμένου να μειωθεί αυτός ο φόρτος.

- **Η κατάρτιση**

Η κατάρτιση είναι ένα σημαντικό εργαλείο για τη μείωση των κινδύνων και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας για τους εργαζομένους. Η ανάπτυξη εσωτερικών προγραμμάτων κατάρτισης που απευθύνονται στους εργαζομένους με θέμα την υγεία στην εργασία αναφέρεται από πολλούς κοινωνικούς εταίρους, είτε οργανώσεις εργαζομένων είτε οργανώσεις εργοδοτών. Αυτά τα προγράμματα κατάρτισης μπορεί να αφορούν τόσο τους διευθυντές, οι οποίοι μπορούν να εκπαιδευτούν στην ανάπτυξη ενός σωστού περιβάλλοντος εργασίας, στη μείωση των κινδύνων, στην ανάπτυξη του συλλογικού πνεύματος εργασίας, όσο και όλους τους εργαζομένους. Διαπιστώνουμε επίσης ότι πολλές οργανώσεις προτείνουν προγράμματα κατάρτισης τα οποία στοχεύουν στη βελτίωση της υγείας και της ποιότητας ζωής στην εργασία των εργαζομένων.

29 *Fédération des centres sociaux de Loire et Haute-Loire, Démarche expérimentale d'accompagnement des pilotes des Centres sociaux Loire et Haute-Loire autour du management du travail et des RPS* (Ομοσπονδία Κέντρων Κοινωνικής Πρόνοιας του Λουάρ και Ωτ-Λουάρ, Δοκιμαστικό πρόγραμμα στήριξης πειραματικών μονάδων των Κέντρων Κοινωνικής Πρόνοιας Λουάρ και Ωτ-Λουάρ γύρω από τη διαχείριση της εργασίας και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων) <https://loire-hauteloire.centres-sociaux.fr/prevention-des-risques-psychosociaux-cest-finit-mais-tout-commence/>

Η ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ, ΕΝΑ ΚΛΕΙΔΙ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΖΩΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ανάλυση των πρακτικών εμφανίζεται, κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, ως ένα σημαντικό εργαλείο για τον έλεγχο των κινδύνων και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Αυτή η ανάλυση μπορεί να πάρει πολλές μορφές:

- Εκπόνηση μελετών για την υγεία στην εργασία, για παράδειγμα σε παρατηρητήρια.
- Σύνταξη εγγράφων αξιολόγησης κινδύνων, όπως προαναφέρθηκε
- Οργάνωση μιας εργασίας που αναστοχάζεται την εργασία
- Καθιέρωση μιας ημέρας διαβουλεύσεων το μήνα, χωρίς τα άτομα που λαμβάνουν φροντίδα, ανάμεσα στους επαγγελματίες και στους εθελοντές μιας οργάνωσης. Αυτή είναι μια δράση που πραγματοποιείται ιδίως στην Ελλάδα αλλά ζητείται από πολλές οργανώσεις.
- Η καθιέρωση μιας ημέρας στην οποία εκφράζονται ευχαριστίες προς τους εργαζομένους στην Αυστρία φαίνεται πως είναι ένα στοιχείο αναγνώρισης των εργαζομένων αλλά και ένα εργαλείο ενίσχυσης του δεσίματος της ομάδας και ανταλλαγής πρακτικών.
- Ευελιξία ωραρίων εργασίας, ένα παράδειγμα μεταξύ άλλων του τρόπου βελτίωσης των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων: στην Αυστρία έχουν εφαρμοστεί ένα μοντέλο «ελεύθερου χρόνου» και ένα «ευέλικτο» μοντέλο, και το προσωπικό δουλεύει μόνο 37 ώρες την εβδομάδα. Στη Γαλλία το προσωπικό του τομέα κοινωνικής φροντίδας δικαιούται οκτώ ώρες πρόσθετη άδεια τον χρόνο. Η καλή οργάνωση της ομαδικής εργασίας, οι ομαδικές εκδηλώσεις ή η διάθεση μέσων μεταφοράς για το προσωπικό σε απομακρυσμένες περιοχές είναι επιπλέον πρωτοβουλίες που αναφέρθηκαν.

b. Ευελιξία ωραρίων

Η ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΩΣ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΕΛΚΥΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Πολλές οργανώσεις χρησιμοποιούν ήδη την οργάνωση του χρόνου εργασίας ως ένα εργαλείο ελκυστικότητας, κυρίως συγκριτικά με τον δημόσιο τομέα. Ο μη κερδοσκοπικός ιδιωτικός τομέας επιτρέπει πράγματι μεγαλύτερη ευελιξία των οργανώσεων σε ό,τι αφορά την οργάνωση της εργασίας. Αν και η λέξη «ευελιξία» χρησιμοποιείται μερικές φορές αντίθετα προς τα συμφέροντα των εργαζομένων, στις συνεντεύξεις μας διαπιστώνουμε ότι μπορεί εξίσου να βελτιώσει την ποιότητα της ζωής στην εργασία, κυρίως σε ό,τι αφορά την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, κυρίως για τις μονογονεϊκές οικογένειες ή τις οικογένειες με μικρό παιδί.

Αυτό ισχύει στην περίπτωση της Αυστρίας. Παρατηρείται επίσης η εφαρμογή μειωμένων ωραρίων μετά την εγκυμοσύνη για τη βελτίωση της ποιότητας της ζωής στην εργασία των εργαζομένων.

Τα ευέλικτα ωράρια εργασίας μπορεί να είναι πλεονέκτημα για τους εργαζομένους αλλά και να αποτελούν πρόκληση για τους εργοδότες που πρέπει να έχουν στο νου τους την καλή λειτουργία των υπηρεσιών. Η συζήτηση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων για τις διαφορετικές ανάγκες τους μπορεί να επιτρέψει την εξεύρεση κατάλληλων λύσεων. Σε αυτό το πλαίσιο, τα ψηφιακά εργαλεία μπορεί να αποτελέσουν ένα μέσο που θα βοηθήσει τους εργαζομένους να οργανώσουν τον χρόνο τους, βοηθώντας τους εργοδότες να εξακριβώσουν αν το προσωπικό δυσκολεύεται να διαχειριστεί τον φόρτο εργασίας του. Ένα εξαιρετικό παράδειγμα είναι το πρόγραμμα «Buurtzorg» στην Ολλανδία όπου οι νοσηλευτές δουλεύουν μαζί στις τοπικές ομάδες και οργανώνουν οι ίδιοι τον χρόνο τους για να ανταποκριθούν στις ανάγκες της «δικής τους» ομάδας χρηστών. Αν και οι πάροχοι δεν φτάνουν τόσο μακριά όσο αυτό πρόγραμμα, θα πρέπει να βελτιωθεί η διαχείριση των χρονοδιαγραμμάτων προκειμένου να βελτιωθεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να καλυφθούν οι ανάγκες των χρηστών.

Τέλος, δεν θα μπορούσαμε να μη μιλήσουμε για την οργάνωση του χρόνου εργασίας και την οργάνωση της εργασίας χωρίς να αναφερθούμε στην ανάπτυξη της τηλεργασίας. Στη Γαλλία, η Elisfa επιτρέπει στους εργαζομένους της που έχουν ένα προσωπικό έργο μακριά από τον χώρο της εργασίας να συνεχίσουν τη δραστηριότητά τους μέσω τηλεργασίας, όταν αυτό είναι δυνατόν. Η καθιέρωση τακτικών ημερών τηλεργασίας επιτρέπει επίσης την καλύτερη εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

c. Διαχείριση της ηλικίας

Μπορούν να υλοποιηθούν πολλές δράσεις σε ό,τι αφορά τη διαχείριση της ηλικίας των εργαζομένων. Οι οργανώσεις αναπτύσσουν δράσεις στο πεδίο της αρχικής και διαρκούς κατάρτισης, στο πεδίο της επαγγελματικής κινητικότητας, των επαγγελματικών προοπτικών, της καταπολέμησης των μυοσκελετικών προβλημάτων, της προληπτικής διαχείρισης της εργασίας και των δεξιοτήτων κ.λπ.. Αυτές οι δράσεις αναλύονται σε άλλα μέρη της έκθεσης, συγκεκριμένα σε εκείνο για την κατάρτιση. Στο Βέλγιο υπάρχει το Ταμείο Συνταξιοδότησης που επιτρέπει την επίτευξη της αφοσίωσης ενός νεότερου εργαζομένου και ενός επόπτη. Υπάρχει επίσης το Κοινωνικό Ταμείο Maribel που επιτρέπει την ανάληψη δεσμεύσεων προκειμένου να μειωθεί το βάρος της εργασίας.

d. Ενίσχυση της επαγγελματικής ισότητας

Η πρώτη από τις δράσεις προς υλοποίηση συνίσταται στη μέτρηση των επαγγελματικών ανισοτήτων που μπορεί να διατηρούνται εντός ενός τομέα. Αυτό, μεταξύ άλλων, λαμβάνει χώρα στη Γαλλία από το Παρατηρητήριο Alisfa το οποίο διεξάγει μελέτες για τη μέτρηση των επαγγελματικών

ανισοτήτων προκειμένου έτσι να αφυπνίσει τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με τις δράσεις που μπορούν να υλοποιηθούν. Αυτές τις ορθές πρακτικές τις συναντάμε και στην Τσεχία.

Πάντα στη Γαλλία, όπως είδαμε προηγουμένως, πραγματοποιήθηκε μια εκστρατεία με σκοπό την ενίσχυση των μικτών χώρων εργασίας (και άρα του αριθμού των αντρών) στον τομέα της βρεφικής φροντίδας. Αυτό έχει ως στόχο να αποστιγματιστούν αυτά τα επαγγέλματα και να αποδειχθεί ότι μπορούν να ασκηθούν από άντρες.

Στην Ελλάδα και στην Αυστρία, οι γυναίκες μετά τη μητρότητα έχουν τη δυνατότητα να μειώσουν τις ώρες εργασίας τους προκειμένου να επανέλθουν στα καθήκοντά τους σταδιακά. Η Udes στη Γαλλία σχεδίασε μια εργαλειοθήκη επαγγελματικής ισότητας³⁰

e. Ευθύνες και αυτονομία

Η επαγγελματική εξέλιξη είναι για όλες τις οργανώσεις, είτε εργοδοτών είτε εργαζομένων, σημαντικός παράγοντας για την ποιότητα της ζωής στην εργασία. Πράγματι, επιτρέπει στους εργαζομένους να αποκτήσουν προοπτικές και να δουν να εξελίσσεται η εργασία τους. Στην Ελλάδα, η οργάνωση «Μαργαρίτα» επιτρέπει για παράδειγμα στους εργαζομένους της να αφοσιώνονται σε άλλα επαγγελματικά σχέδια, ιδίως ευρωπαϊκά.

Στην Αυστρία, οι οργανώσεις υπογραμμίζουν τη μεγαλύτερη ευθύνη και αυτονομία των εργαζομένων στην κατ' οίκον βοήθεια σε σχέση με τα νοσοκομειακά καθήκοντα. Αυτή η ευθύνη και η αυτονομία μπορούν να εκτιμηθούν από τους εργαζομένους, ιδίως εκείνους με εμπειρία. Πρέπει να αναγνωρίζονται επίσης από τις οργανώσεις, την κοινωνία και το Κράτος.

30 <https://www.udes.fr/outilsguides/egalite-professionnelle-entre-femmes-hommes-dans-less-passer-de-conviction-laction>

f. Μέτρηση του χρόνου εργασίας

Η μέτρηση του χρόνου εργασίας αποτελεί σημαντική πρόκληση αναφορικά με την ελκυστικότητα των κοινωνικών επαγγελματιών. Όπως εξηγούν οι ερευνητές Amandine Barrois και François-Xavier Devetter³¹:

Η παραδοσιακή μέτρηση του χρόνου εργασίας συνίσταται στον υπολογισμό του χρόνου πραγματικής παροχής εργασίας, με τις τρεις τελευταίες λέξεις να αντιστοιχούν στις περιόδους όπου ο εργαζόμενος «είναι στη διάθεση του εργοδότη χωρίς να μπορεί να διαφύγει ελεύθερα των καθηκόντων του». Αυτός ο ορισμός αφήνει γκρίζες ζώνες όπως μας υπενθυμίζουν πολλές κοινωνικές συγκρούσεις καθώς και μια αρκετά σημαντική νομολογία σε ό,τι αφορά τον προσδιορισμό του χρόνου εργασίας. Το να ξέρουμε τι είναι εργασία και τι δεν είναι μπορεί εύκολα να γίνει προβληματικό όταν ο χώρος εργασίας δεν είναι ένας και μοναδικός ή ακαθόριστος ή τα ωράρια είναι κατακερματισμένα και περιλαμβάνουν περισσότερο ή λιγότερο μακροχρόνιες διακοπές... Γι' αυτό, πέρα από την ύπαρξη ενός σαφούς διαχωρισμού ανάμεσα σε εργασία και ελεύθερο χρόνο, το ζήτημα που τίθεται είναι επίσης αυτό της διασύνδεσης ανάμεσα στις περιόδους εργασίας και μη εργασίας. Αν το φορντικού τύπου καθεστώς χρονικής διαθεσιμότητας βασίζεται μεταξύ άλλων σε σχετικά βραχείες αλλά συμπαγείς ημέρες που διακόπτονται μόνο από ένα σαφώς οριοθετημένο μεσημεριανό διάλειμμα, οι νέες μορφές χρονικών συμβάσεων περιλαμβάνουν μια διαφοροποίηση

των καταστάσεων [...]. Έτσι βοηθάμε στην αύξηση των θέσεων εργασίας που χαρακτηρίζονται από πολλές περιόδους εργασίας καθώς και στην ανάπτυξη καταστάσεων πολλαπλής δραστηριότητας που καταλήγουν σε εργάσιμες ημέρες «σε ξεχωριστά κομμάτια» [...]. Έτσι, η παγκόσμια εξουσία της εργασίας πάνω στην ημέρα μπορεί να αυξηθεί ακόμα κι αν ο δεδουλευμένος χρόνος μπορεί να έχει μειωθεί.

Διαπιστώνουμε συγκεκριμένα αυτή την κατάσταση στην Αυστρία όπου οι οργανώσεις επισημαίνουν ότι καθίσταται όλο και περισσότερο αναγκαίο να αμείβεται και άρα να χρηματοδοτείται ο χρόνος μετακίνησης ανάμεσα σε ασθενείς που λαμβάνουν κατ' οίκον βοήθεια ως χρόνος εργασίας.

g. Ένταξη

Οι οργανώσεις υλοποιούν έναν ορισμένο αριθμό δράσεων για να εντάξουν τους επαγγελματίες στις ομάδες. Αυτές οι δράσεις εντάσσονται μερικές φορές σε ένα μεγαλύτερο πλαίσιο ανάπτυξης της ομαδικής συνοχής. Η ένταξη μπορεί να πραγματοποιηθεί με διάφορους τρόπους, μέσω μαθητείας, μέσω καθιέρωσης χρόνου αφιερωμένου στην ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των εργαζομένων κ.λπ..

Σε ό,τι αφορά την ένταξη ειδικότερα των αλλοδαπών, πολλές οργανώσεις ξεκίνησαν ένα ευρωπαϊκό πρόγραμμα για να ενισχύσουν την ένταξή τους στην αγορά εργασίας στον κοινωνικό τομέα.

31 Amandine Barrois, François-Xavier Devetter, « Durées courtes, journées longues – Fragmentation du temps de travail et pression sur le salaire » (Μικρές διάρκειες, μεγάλης μέρας – Κατακερματισμός του χρόνου εργασίας και μισθολογική πίεση), <https://lilloa.univ-lille.fr/bitstream/handle/20.500.12210/331.3/nrt-3272.pdf?sequence=1>.

5 Η αναγνώριση

Θα εξετάσουμε το ζήτημα της αναγνώρισης ανάλογα με τα διαφορετικά επίπεδα και τις διαφορετικές τεχνικές.

Αφού αναλύσαμε μια σειρά από ορθές πρακτικές στο θέμα της ποιότητας της ζωής στην εργασία και της κατάρτισης, θα ολοκληρώσουμε με το ζήτημα της αναγνώρισης. Αυτό το θέμα περιλαμβάνει πολλές από τις πρακτικές που έχουν ήδη προσδιοριστεί στα προηγούμενα κεφάλαια.

Οι εργαζόμενοι των κοινωνικών υπηρεσιών, όπως και οι εργαζόμενοι οποιουδήποτε τομέα, επιθυμούν να αναγνωρίζονται η εργασία και η αφοσίωσή τους. Επιθυμούν επίσης να αναγνωρίζονται ως άτομα που έχουν φιλοδοξίες και αξίες. Για να διασφαλίσουν αυτή την αναγνώριση, οι εργοδότες διαθέτουν πολλούς μοχλούς που χρησιμοποιούνται από τους εταίρους μας στις ευρωπαϊκές χώρες. Αυτοί οι μοχλοί χρησιμοποιούνται σε διάφορα επίπεδα: εθνικό στις χώρες με ανεπτυγμένο επίσημο κοινωνικό διάλογο ή σε ένα επίπεδο περισσότερο τοπικό, εντός των οργανώσεων. Προκειμένου αυτές οι πρακτικές να αποτελούν συνέπεια ενός επίσημου κοινωνικού διάλογου ή κείμενων πρωτοβουλιών, αποσκοπούν όλες στην αναγνώριση της αφοσίωσης και των δεξιοτήτων των εργαζομένων.

A. Εντός της επιχείρησης

a. Η αναγνώριση μέσω της διοίκησης ανθρώπινων πόρων

Είναι δυνατόν να σκεφτούμε την επιβράβευση με ευρύτερο τρόπο και όχι μόνο σε ό,τι αφορά τον μισθό. Αν και αυτό μπορεί να αντιπροσωπεύει ένα κόστος και δυσκολίες υλοποίησης για τον εργοδότη, αυτά τα άλλα στοιχεία επιβράβευσης ενισχύουν

την ελκυστικότητα μιας οργάνωσης για τους εργαζομένους. Βρίσκουμε για παράδειγμα:

- Οργάνωση ενός συστήματος αναδιανομής των ενδεχόμενων κερδών υπό πολλούς πιθανούς τρόπους (μέρισμα, συμμετοχή του εργοδότη σε προγράμματα αποταμίευσης εργαζομένων, ειδική προνομή)
 - Διευκόλυνση της προσωπικής ζωής των εργαζομένων: στην Αυστρία, η Service Mensch προσφέρει ένα ευρύ φάσμα παροχών στους εργαζομένους της: μειώσεις σε διαφορετικά καταστήματα ή ακόμα και συμμετοχή του εργοδότη στα γεγονότα της προσωπικής ζωής (γάμος, γέννηση ενός παιδιού, πρώτη κοινωνικοποίηση ενός παιδιού, νοσηλείες)
 - Πιθανό συνυπολογισμό στοιχείων που έχουν μεγάλο αντίκτυπο στη ζωή του εργαζομένου, ιδίως στο επίπεδο της υγείας ή της καθημερινής του ζωής (πρόσθετες μέρες άδειας σχετιζόμενες με τη δυσκολία εργασίας, αμοιβαία ευθύνη, ρολόι χειρός με βηματόμετρο).

Στη Γαλλία, όπου η κοινωνική ασφάλιση καλύπτει μέρος του κόστους της ασθένειας, μπορεί να εξακολουθεί να υπάρχει σημαντική ιδιωτική δαπάνη. Ένας νόμος που εφαρμόζεται σε όλες της επιχειρήσεις υποχρεώνει τους εργοδότες να προτείνουν συμπληρωματική ασφάλιση υγείας στους εργαζόμενους και να χρηματοδοτήσουν τουλάχιστον το 50%, ενθαρρύνοντας έτσι τα άτομα να δεχτούν περίθαλψη σε περίπτωση ανάγκης. Στο Βέλγιο μπορούμε να δούμε σε πολλές κοινωνικές υπηρεσίες τη συμμετοχή του εργοδότη σε ομαδική ασφάλιση (ασφάλεια ζωής) ή σε κουπόνια γεύματος.

- Παροχή προσαρμοσμένου ρυθμού και οργάνωσης της εργασίας (αυτά τα στοιχεία αναπτύχθηκαν στην ενότητα «Ποιότητα ζωής στην εργασία»), πρόσθετες άδειες, κατανόηση των δύσκολων στιγμών στη ζωή των εργαζομένων, όλα αυτά αποτελούν στοιχεία της αναγνώρισης των προσδοκιών των εργαζομένων και της αφοσίωσής τους.

b. Ανάπτυξη του νοήματος που αποδίδεται στην εργασία

Παρατηρούμε ότι το ζήτημα του νοήματος που αποδίδεται στην εργασία είναι ουσιώδες. Ένα επάγγελμα που έχει νόημα μεταφράζεται σε περισσότερα θετικά συναισθήματα, σε ένα αίσθημα ευημερίας και χρησιμότητας κατά την εκτέλεση μιας εργασίας. Επίσης, βιώνει κανείς μια ορισμένη ικανοποίηση από την πραγματοποίηση αυτών των δραστηριοτήτων και καθηκόντων καθώς και των επαγγελματικών φιλοδοξιών του έχοντας το αίσθημα της συμμετοχής στο γενικό πλάνο της επιχείρησής του.³²

Αφού έδωσαν πάρα πολλά επί δύο χρόνια κατά τη διάρκεια της υγειονομικής κρίσης, πολλοί εργαζόμενοι έχουν αναλογιστεί το νόημα της δράσης τους και τα λίγα θετικά που μπορεί να αποκομίσουν σε ό,τι αφορά την αφοσίωσή τους. Η εργασία είναι μια πτυχή της ζωής των ατόμων, και όπως είδαμε προηγουμένως, ο μισθός επηρεάζει πολύ την απόφασή τους για το αν θα δεχθούν μια θέση απασχόλησης ή θα παραμείνουν σε αυτήν. Αλλά αυτό δεν αρκεί. Πολλοί εργαζόμενοι των κοινωνικών υπηρεσιών παραιτήθηκαν γιατί η σωματική και ψυχική επιβάρυνση ήταν πολύ μεγάλη. Αλλά αυτή η μετακίνηση λόγω κόπωσης από το ασκούμενο επάγγελμα, η επιθυμία για αλλαγή, υπάρχει σε όλους τους κλάδους και τομείς, και μπορεί ενδεχομένως να ωφελήσει τις κοινωνικές υπηρεσίες. Μπορεί να φανταστεί κανείς ότι τα άτομα που εργάζονται στην εστίαση ή στον τομέα της πληροφορικής θα

θέλουν να στραφούν προς μια μοναχική εργασία στην υπηρεσία της ευημερίας των ατόμων... Οι κοινωνικές υπηρεσίες μπορούν να τα προσελκύσουν; Αυτό συνάδει με τα ζητήματα της κατάρτισης (πρέπει να δημιουργηθούν προοπτικές) και της επικοινωνίας (δείτε τα προηγούμενα κεφάλαια), την επίγνωση του τι προσφέρει σημαντική επιβράβευση στις κοινωνικές υπηρεσίες, τη βελτίωση της εικόνας αυτών των επαγγελμάτων, την κατάδειξη της υπεραξίας, της κοινωνικής χρησιμότητας και της απόλυτης ανάγκης για αυτού του είδους την απασχόληση.

c. Η αίσθηση ότι σε καταλαβαίνουν και ότι έχεις τον έλεγχο της ζωής σου

Στην Ελλάδα, στην Γαλλία και στην Αυστρία προβλέπονται συγκεκριμένες χρονικές στιγμές προκειμένου οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες να συζητήσουν, να εκπονήσουν έναν προϋπολογισμό για το προηγούμενο επαγγελματικό έτος και να εξετάσουν το μέλλον του εργαζομένου, λαμβάνουν επομένως γνώση των προσδοκιών του εργαζομένου και των μέτρων που μπορούν να τεθούν σε εφαρμογή για να τις εκπληρώσει.

Στη Γαλλία ο νόμος υποχρεώνει την πραγματοποίηση μιας επαγγελματικής συνάντησης κάθε 2 χρόνια ανάμεσα στον εργαζόμενο και στον διευθυντή του. Αυτή η συνάντηση επιτρέπει σε κάθε εργαζόμενο να αξιολογήσει τις προοπτικές της επαγγελματικής του εξέλιξης και τις ανάγκες του από πλευράς κατάρτισης. Στον κλάδο Alisfa, αυτή η υποχρέωση είναι διπλή λόγω της έντονης παρότρυνσης για μια ετήσια συνάντηση αξιολόγησης που επιτρέπει στις δύο πλευρές να ανασκοπήσουν τα θετικά και αρνητικά στοιχεία και τα μέτρα που μπορούν να τεθούν σε εφαρμογή για τη διευθέτησή τους.

32 <https://www.monde-economique.ch/les-collaborateurs-en-quete-de-sens-2/>

d. Η συμμετοχή στη διακυβέρνηση, στη λήψη αποφάσεων ή στην οργάνωση της δομής

Οι δυνατότητες πολλαπλασιάζονται και δεν χρειάζονται καθόλου οικονομικά μέσα, ή χρειάζονται λίγα:

- Πρόσκληση των εργαζομένων στα διοικητικά όργανα, κάτι που μπορεί να σημαίνει είτε την εκπροσώπηση των εργαζομένων είτε απλούστατα τη γνωμοδότηση, είτε πρόκειται για εκπροσώπους του προσωπικού είτε όχι.
- Πρόταση ενός διαφορετικού οικονομικού μοντέλου, για παράδειγμα ενός συνεταιρισμού όπου όλα τα μέλη είναι ίσα, κατέχουν τα μέσα εργασίας τους και παίρνουν μέρος στις αποφάσεις που τους αφορούν³³
- Παρότρυνση των εργαζομένων να μοιράζονται τις ιδέες τους, να συνδιαμορφώνουν το επιχειρηματικό πλάνο.

Ο Δημήτρης, Έλληνας εργαζόμενος του «Μαργαρίτα», εξηγεί: «όταν χρειάστηκε να προταθούν καινούργια σχέδια για το «Μαργαρίτα», ο πρόεδρος και εγώ είχαμε διαφορετικές ιδέες. Εκφράσαμε τις απόψεις μας, εξετάσαμε τα πώς και τα γιατί, ώσπου διατηρήθηκε το δικό μου σχέδιο, το οποίο μάλιστα μόλις δρομολογήθηκε, η δημιουργία μιας πλατφόρμας εύρεσης εργασίας για ανθρώπους με νοητική αναπηρία. Τέτοιου είδους πράγματα με κάνουν να θέλω να μείνω».

Ιδού το αποτέλεσμα αυτής της ανταλλαγής ιδεών: <http://www.ergasiamou.gr/>

e. Μια μέρα έκφρασης ευγνωμοσύνης ή/και δεσίματος της ομάδας

Θα πρέπει να εκφράζεται η ευγνωμοσύνη προς τους εργαζόμενους για την αφοσίωσή τους, και μάλιστα με ξεχωριστό τρόπο κάθε χρόνο. Αυτό

μπορεί να σημαίνει την πρόταση απασχόλησης σε διαφορετικό πλαίσιο, την οργάνωση εκδηλώσεων παροχής κινήτρων ή μιας ημερίδας ψυχαγωγίας.

Αυτό κάνει η Mensch αφιερώνοντας μία μέρα τον χρόνο στους εργαζομένους της για να τους ευχαριστήσει για την αφοσίωσή τους: «Μία φορά τον χρόνο, αφιερώνουμε μία μέρα σε όλους τους εργαζομένους μας. Αρχίζουμε με ένα πρόγευμα για όλους και ακολουθούν χαιρετισμοί από τον πρόεδρό μας και τους διευθυντές. Στη συνέχεια ένας έγκριτος εισηγητής δίνει μια διάλεξη με ένα γενικό θέμα (για παράδειγμα την παροχή κινήτρων) ή ένα πιο εξειδικευμένο θέμα στο πεδίο της κατ'οίκον βοήθειας, της περίθαλψης, της βρεφικής φροντίδας. Κατά τη διάρκεια του μεσημεριανού διαλείμματος (που είναι αρκετά μεγάλο) οι εργαζόμενοι μπορούν να επισκεφτούν μια έκθεση (βιβλία επαγγελματικού περιεχομένου, εξειδικευμένο υλικό, συμβουλές για την υγεία στην εργασία, ανθρωπίνους πόροι κ.λπ.). Το απόγευμα όλοι προσκαλούνται σε ένα θέαμα. Και στο τέλος υπάρχει πάντα μια λαχειοφόρος αγορά κατά τη διάρκεια της οποίας οι εργαζόμενοι μπορούν να κερδίσουν ένα κινητό τηλέφωνο, διαμονές σαββατοκύριακου συνοδευόμενες από ένα ωραίο αυτοκίνητο, κουπόνια ξενοδοχείων κ.λπ.. Η «ημέρα εργαζομένων» μας δίνει την ευκαιρία στους συναδέλφους μας να γνωριστούν μεταξύ τους σε μια άνετη και ανεπίσημη ατμόσφαιρα».

f. Ανάθεση ειδικών καθηκόντων στους εργαζομένους, σύμβουλος υγείας, επόπτης ή μεσολαβητής γνώσεων

Υπάρχουν πολλοί τρόποι με τους οποίους ο εργοδότης μπορεί να αξιοποιήσει τις δεξιότητες των εργαζομένων και παράλληλα να ελαφρύνει το έργο των διευθυντών. Είδαμε προηγουμένως τη σημασία της ανάθεσης σε έμπειρους εργαζομένους της υποστήριξης των μαθητευόμενων ή των νεοπροσληφθέντων. Το θετικό αποτέλεσμα είναι τριπλό: γνώσεις που δεν χάνονται, νεοπροσληφθέντες που

33 <https://cecop.coop/stories>

δεν είναι χαμένοι και αβοήθητοι, πεπειραμένοι εργαζόμενοι που αναγνωρίζονται οι ικανότητές τους. Σε ορισμένες συλλογικές συμβάσεις αυτή η εποπτεία συνοδεύεται από μια πριμοδότηση για τον επόπτη εφόσον διατίθενται ώρες εργασίας. Πολλοί εργαζόμενοι χρειάζονται μέσα σε μια οργάνωση να έχουν έναν σύμβουλο, είτε αναφορικά με την υγεία και την πρόληψη, είτε με την ισότητα, τον προσδιορισμό ψυχοκοινωνικών κινδύνων, τα μυοσκελετικά προβλήματα, τη βελτίωση της περιβαλλοντικής πρακτικής στην εργασία κ.λπ. Είτε αυτοί οι σύμβουλοι είναι υποχρεωτικοί εκ του νόμου ή των συλλογικών συμβάσεων (όπως στη Γαλλία), είτε εναπόκεινται σε μια οργάνωση, τα οφέλη είναι διπλά: οι διαπιστώσεις και οι αναλύσεις των συμβούλων συμβάλλουν στην υλοποίηση νέων δράσεων που θα κάνουν τη ζωή στην εργασία πιο άνετη και ασφαλή, ενώ οι εργαζόμενοι που είναι αρμόδιοι για αυτές τις υποθέσεις θα βγουν από τα συνήθη καθήκοντά τους για να συμβάλλουν στη βελτίωση του χώρου εργασίας ή για να προειδοποιήσουν για δυσλειτουργίες.

g. Κάνουμε ένα βήμα στο πλάι και βγαίνουμε από την καθημερινότητα μέσω της συμμετοχής σε ευρωπαϊκά ή άλλα προγράμματα

Κατά τη διάρκεια του πρώτου workshop του πακέτου εργασίας 4 (WP4) του προγράμματος FORESEE, στους συμμετέχοντες ετέθη το ζήτημα της επένδυσης σε αυτό το ευρωπαϊκό πρόγραμμα και της σύνδεσής του με τα συνήθη καθήκοντα της θέσης εργασίας τους. Όλοι έδωσαν την ίδια ανατροφοδότηση, δηλαδή ότι δεν ήταν η βασική τους δραστηριότητα, ότι ήταν μια χωριστή διαδικασία και για κάποιους από αυτούς ένα συν. Για έναν εργαζόμενο, η προοπτική να βγει από την εργασιακή του καθημερινότητα μπορεί να σημάνει ότι θα αποφύγει τους μπελάδες και την κόπωση και θα επιτρέψει παράλληλα στην οργάνωση να εκπροσωπείται σε περισσότερες δια-εταιρικές ομάδες εργασίας, κάνοντας έτσι να ακουστεί η φωνή του τομέα και της οργάνωσης.

h. Η σημασία του «εμείς», μείωση της απομόνωσης

Αν υπάρχει μια πρακτική που είναι κοινή στους περισσότερους εταίρους που ρωτήθηκαν, αυτή είναι η οργάνωση του συλλογικού χρόνου, εκτός από τις επαφές με το κοινό ή τους δικαιούχους.

Στο «Μαργαρίτα», για παράδειγμα, μία μέρα τον μήνα συγκεντρώνεται όλη η ομάδα και επιλέγονται τα θέματα προς επεξεργασία από τους εργαζομένους. Μπορεί να σχετίζονται με πραγματικές εμπειρίες ή να είναι μελλοντικά.

Οι τακτικές ομαδικές συγκεντρώσεις επιτρέπουν τον απολογισμό επί των τρεχόντων θεμάτων, τη συλλογική επίλυση δύσκολων καταστάσεων, τη μέτρηση των αποκλίσεων μεταξύ δράσεων και προγραμμάτων, την καλύτερη κατανόηση των ενεργειών των άλλων και της συνεισφοράς των ατόμων στην ομάδα. Ο χρόνος ενημέρωσης και διαβούλευσης επιτρέπει την προσαρμογή του προγράμματος και το αίσθημα του ανήκειν σε μια οργάνωση που έχει νόημα.

Σε ένα μικρό κέντρο κοινωνικής πρόνοιας στη δυτική Γαλλία, η καθιέρωση εβδομαδιαίων αλλά σύντομων ομαδικών συγκεντρώσεων επέτρεψε την απλοποίηση της εργασίας του καθενός μέσω της επίγνωσης των υποθέσεων των άλλων, αλλά και την άρση του διαχωρισμού μεταξύ των τομέων. Αυτό μας επιτρέπει να βλέπουμε πιο μακριά και να προσδίδουμε διαθεματικότητα και αυτονομία στη δράση.

i. Η χρησιμότητα της εργασίας για τους άλλους... Και τον εαυτό μας!

Τα κύματα παραιτήσεων σε όλους τους τομείς που ακολούθησαν την κρίση του Covid παρέπεμπαν συχνά στην επιθυμία των εργαζομένων να έχουν μια δουλειά που να είναι χρήσιμη για την κοινωνία.

Αν οι εργαζόμενοι των κοινωνικών υπηρεσιών αμφισβητούν τη χρησιμότητα της δουλειάς τους, φταίει το ότι η επικοινωνία του εργοδότη τους και τα καθήκοντα που τους ανατίθενται είναι τελείως εκτός πλαισίου, ενώ το πράγμα φωνάζει από μόνο του ότι χωρίς τις κοινωνικές υπηρεσίες, εκατομμύρια άνθρωποι στην Ευρώπη θα ζούσαν πολύ πιο δύσκολη ζωή. Αλλά όπως ο μισθός δεν είναι η μοναδική παράμετρος ελκυστικότητας, το αίσθημα κοινωνικής χρησιμότητας δεν αρκεί για να επιλέξει κάποιος μια θέση εργασίας. Για να επαναλάβουμε την άποψη ενός Γάλλου συνδικαλιστή που ρωτήθηκε στο πλαίσιο αυτού του προγράμματος, οι νέοι έχουν αλλάξει αντίληψη για την εργασία, δεν ταυτίζονται αιώνια με μια εργασία και θέλουν να κεφαλαιοποιήσουν τις επαγγελματικές τους εμπειρίες, ακόμα κι αν είναι σύντομες. Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεών μας ή του σεμιναρίου, δεν έχουμε αναφορές για ενδιαφέρουσες εμπειρίες που θα μπορούσαν να απαντήσουν σε αυτή την επιθυμία να λαμβάνονται υπόψη οι εμπειρίες, ακόμα κι αν είναι σύντομες, στην εξέλιξη των εργαζομένων.

j. Η αναγνώριση της εργασίας που επιτυγχάνουν οι κοινωνικές υπηρεσίες της Ευρώπης

Οι εκστρατείες επικοινωνίας στη Δημοκρατία της Τσεχίας, στην Αυστρία και στη Γαλλία, όπως αναφέρθηκε στις προηγούμενες σελίδες, αποσκοπούν στο να γίνει γνωστή εθνικά και περιφερειακά η δράση των κοινωνικών υπηρεσιών, χωρίς να κάνουν διάκριση μεταξύ δημόσιων και ιδιωτικών χειριστών κερδοσκοπικού ή μη χαρακτήρα. Για να βελτιωθεί αυτό το είδος εκστρατείας, θα ήταν δυνατό να εναρμονιστούν με την ιδιαιτερότητα των οργανισμών μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα. Τόσο για τους χρηματοδότες (ένα πρόσφατο σκάνδαλο στη Γαλλία που θέτει το ζήτημα του δημοσίου χρήματος με το οποίο χρηματοδοτούνται οι επιχειρήσεις κερδοσκοπικού χαρακτήρα στον τομέα της γήρανσης) όσο και για τους μελλοντικούς εργαζομένους που αναζητούν νόημα στην εργασία τους.

B. Η αναγνώριση σε εθνικό επίπεδο

- Πώς αποκτάται η αναγνώριση που αξίζουν οι κοινωνικές υπηρεσίες σε κάθε χώρα της Ευρώπης; Οι κρίσεις που βιώνουμε σήμερα (κυρίως αυτές που οφείλονται στον Covid και στον πόλεμο στην Ουκρανία), δείχνουν ξανά τη σημασία των κοινωνικών υπηρεσιών για την αντιμετώπιση αυτών των κοινωνικών προκλήσεων. Εντούτοις, όταν οι κρίσεις καταλαγιάζουν, οι εργαζόμενοι που έχουν δώσει πολλά δεν βλέπουν την καθημερινότητά τους να αλλάζει και οι οργανώσεις δεν αναγνωρίζονται πλέον. Ακολουθούν κάποια παραδείγματα που έχουν εφαρμόσει οι Ευρωπαίοι εταίροι για να διασφαλίσουν αυτή την αναγνώριση, στο πλαίσιο ενός διαρθρωμένου κοινωνικού διαλόγου: Ο κλάδος της κατ' οίκον βοήθειας στη **Γαλλία** ξεκίνησε τριμερείς διαπραγματεύσεις (κράτος, συνδικάτα εργαζομένων, συνδικάτα εργοδοτών) για να προβεί σε ανάκαμψη των μισθών που είχαν παγώσει εδώ και δεκαετίες.
- Η **Τσεχία**, μετά από διαπραγματεύσεις με το κράτος, κατάφερε να αυξήσει σημαντικά τους μισθούς.
- Πάντα στη Γαλλία, η πίεση των κοινωνικών λειτουργών και εκείνη των συνδικάτων εργοδοτών και εργαζομένων, εν όψει των ανησυχητικών στοιχείων αναφορικά με τον αριθμό των κενών θέσεων εργασίας (τα ¾ των ενώσεων είχαν πάνω από 15% κενές θέσεις), οδήγησε τον Φεβρουάριο του 2022 στην ανακοίνωση από τον Πρωθυπουργό της αύξησης των μισθών κάποιων κατηγοριών εργαζομένων του κοινωνικού τομέα κατά 160€. Οι ανακοινώσεις υπερβαίνουν τα οικονομικά μέτρα, καθότι υποχρεώνουν το κράτος να συγκροτήσει μια επιτροπή κοινωνικών και εκπαιδευτικών επαγγελματιών προκειμένου να εξετάσει όλα τα σχετικά προβλήματα που βιώνει ο τομέας (ελκυστικότητα, κατάρτιση, αναγνώριση αποκτηθείσας επαγγελματικής εμπειρίας).

- Στο **Βέλγιο**, στο πλαίσιο της κρίσης του Covid, τριμερείς συμφωνίες του μη κερδοσκοπικού τομέα έχουν επιτρέψει μεταξύ άλλων μια μισθολογική αναπροσαρμογή, συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις και καινούργιες δεσμεύσεις.
- Στη **Ρουμανία**, όπου ο κοινωνικός διάλογος δεν είναι ακόμα διαρθρωμένος, η FONSS σύστησε δίπλα σε άλλες ΜΚΟ μια ομοσπονδία «Romanian Social Platform» για να ασκήσει πίεση στο λόμπι των κοινωνικών υπηρεσιών και να δει επιτέλους αυτό το πεδίο να αναγνωρίζεται στο πλαίσιο ενός τομεακού κοινωνικού διαλόγου.

C. Τέλος, σε ευρωπαϊκό επίπεδο

Οι εργασίες που ξεκίνησαν εδώ και χρόνια τόσο από τις οργανώσεις εργοδοτών (Social Employers) όσο και από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων (EPSU) για να πετύχουν τη σύσταση

μιας επιτροπής τομεακού κοινωνικού διαλόγου θα ολοκληρωθούν σύντομα. Η ιδέα ενός τομεακού και διαρθρωτικού ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου δημιουργεί σίγουρα ευκαιρίες αναβάθμισης και αναγνώρισης των κοινωνικών υπηρεσιών. Είτε αφορά μελλοντική επιτροπή είτε την Social Employers, θα ήταν ύψιστης σημασίας να πραγματοποιηθούν διαβουλεύσεις για τις εφαρμοζόμενες πρακτικές σε κάθε χώρα, την αξιολόγησή τους, τις παρατηρούμενες εξελίξεις. Καταμεσής του πολέμου μεταξύ Ρωσίας και Ουκρανίας, οι κοινωνικές υπηρεσίες απέδειξαν για μία ακόμα φορά την προσαρμοστικότητα τους στηρίζοντας εκατομμύρια πρόσφυγες και την χρησιμότητά τους στην περίπτωση του Covid όπου βρίσκονταν στην πρώτη γραμμή. Όπως έλεγε ένας από τους ιδρυτές της Ευρώπης, ο Jean Monet: «η Ευρώπη θα οικοδομηθεί μέσα από κρίσεις και θα είναι το άθροισμα των απαντήσεων που θα δοθούν σε αυτές τις κρίσεις». Μακάρι αυτά τα λόγια να ισχύουν για τις κοινωνικές υπηρεσίες και την αναγνώριση που θα μπορούσαν να έχουν...

Elisfa

8-22 avenue Eugene Thomas
94276 Le Kremlin-Bicetre - France
www.elisfa.fr

.....

**Federation of European
Social Employers**

Handelsstraat / Rue du Commerce 72
1040 Brussels - Belgium
www.socialemployers.eu

.....

**European Public Service Union
(EPSU)**

Rue Joseph II, 40, Box 5
1000 Brussels
www.epsu.org